

Hallitusti työelämässä

ADHD-aikuisten ratkaisuja heidän työssään kohtaamiin haasteisiin

Nina Hirvonen
Esa Riikonen

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2015
Sosiaali, -terveys ja -liikunta-ala
Sosionomi (AMK), sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä(t) Hirvonen, Nina Riikonen, Esa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2015
	Sivumäärä 72	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: X
Työn nimi Hallitusti työelämässä ADHD-aikuisten ratkaisuja heidän työssään kohtaamiin haasteisiin		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma, AMK		
Työn ohjaaja(t) Sanna Häkkinen, Vesa Kuhanen		
Toimeksiantaja(t) Ratko-projekti (VAMLAS)		
<p>Opinnäytetyön tavoite on lisätä tietoisuutta ADHD-aikuisten haasteista työelämässä sekä löytää näihin ratkaisuja. Tämä toteutettiin tarkastelemalla, mihin ADHD erityisesti vaikuttaa työpaikalla, millaiset tekijät ovat työpaikasta lähtemisen taustalla ja millaisin keinoin työssäpysymistä on voitu tukea. Opinnäytetyöhön kuuluu ADHD-liiton hyväksymä tuotos. Se on helposti lähestyttävä, informatiivinen lehtinen, jossa kohderyhmään kuuluvat saavat äänensä kuuluviin. Tuotoksen tarkoitus on olla ”kannettava vertaistuki”.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on tehty VAMLAS:in Ratko-projektin toimeksiannosta. Nelivuotinen Ratko-projekti (2012-2016) kehittää mallia ratkaisukeskeiseen työyhteisövalmennukseen. Projekti tukee työllisyyttä luomalla työpaikkoja monimuotoisille työntekijöille.</p> <p>Aineisto on saatu haastattelemalla neljää työssäolevaa ADHD-aikuista. Haastattelumuotona oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tuotos, eli infolehtinen, on rakennettu haastattelussa nousseiden teemojen pohjalta. Aineistolle tehtiin myös teoreettinen tarkastelu, joka on esitetty opinnäytetyömme kirjallisessa osuudessa. Aineiston pohjalta havaittiin, että ADHD-työntekijöiden erityisiä haasteita olivat työympäristö, oikeanlaisen työotteen löytäminen, tarkkaavuuden ylläpitäminen, ajan- ja tehtävienhallinta sekä yleinen jaksaminen.</p> <p>Haastatteluissa selvisi, että korjaamalla joitakin ongelmakohtia, heidän työpanoksensa kohentuisi merkittävästi ja nopeasti. Usein tämä hoituisi omanlaisella tavalla, joka poikkeaisi työpaikan normista. Jos tällaista tapaa ei työyhteisö sallinut, yksityisyritystä nähtiin hyvänä vaihtoehtona. Haastateltavat toivat esille paljon luovia ratkaisuja jokapäiväisiin haasteisiinsa. Tärkeänä voimavarana he kokivat vertaistuen, joka auttoi ratkaisujen kehittämisessä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ADHD, ADHD-aikuiset, aikuiset, keskittyminen, työ, työssäpysyminen, teemahaastattelu, vertaistuki		
Muut tiedot Liitteenä ADHD-työelämässä –lehtinen, 16 sivua		

Author(s) Hirvonen, Nina Riikonen, Esa	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2015
	Number of pages 72	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: X
Title of publication Focus on work Solutions of ADHD adults to their challenges at work		
Degree programme Degree programme in social services		
Supervisor(s) Häkkinen, Sanna Kuhanen, Vesa		
Assigned by Ratko -project (VAMLAS)		
Abstract <p>The goal of the thesis is to increase awareness of the challenges ADHD adults face in their professional lives and find solutions for those. This was accomplished by studying what areas of ADHD affects to at work, what kinds of factors contribute to quitting a job and what means could have supported staying in the job. Thesis includes an end product which has been approved by ADHD association. It's an easily approachable informative leaflet in which the target group gets their voice heard. This product is meant to be a "portable peer support".</p> <p>This thesis was made as an assignment given by Ratko-project. The four-year-long project (2012-2016) is developing a model for solution oriented work community coaching. The project supports employment by creating jobs for diverse employees.</p> <p>The material was obtained by interviewing four employed ADHD adults. The form of the interview was a half structured theme interview. The end product, the info leaflet, is built from the themes that surfaced from the interviews. The material was also examined theoretically and this examination is presented in the written part of our thesis. Special challenges for the ADHD employees are related to work environment, finding the right approach to work, maintaining attention, management of time and tasks and general coping.</p> <p>It was found from the interviews that by fixing some of the problem points their contribution to work would increase significantly and quickly. Often this could be achieved by working on their own way which would deviate from the norm of the workplace. If this kind of working method was not accepted by the work community, entrepreneurship was seen as a good option. The interviewed brought up many creative solutions to everyday challenges. An important resource was found to be peer support which helped in developing the solutions</p>		
Keywords (subjects) ADHD, ADHD adults, concentration, work, staying in job, theme interview, peer support		
Miscellaneous Attachment of an info-leaflet, "ADHD in professional life", 16 pages		

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Mitä on ADHD?.....	7
	2.1 Kuvaus.....	7
	2.2 Diagnoosi ennen ja nyt	9
	2.3 Lapsuuden ja nuoruuden vaikutus.....	10
3	Johdatus ADHD:n kolmeen ydinoireeseen	11
4	Yleistä työhyvinvoinnista ja työympäristöstä	17
	4.1 Työhyvinvointi.....	17
	4.2 Psyykkinen ja sosiaalinen työympäristö	18
	4.3 Moninaiset työntekijät.....	20
	4.4 Työkykytalo	21
5	Työelämään heijastuvat haasteet	22
6	Työpaikan merkitys	24
7	Tutkimuksen toteutus.....	26
	7.1 Tutkimuksen tarkoitus	26
	7.2 Haastattelumuodon valinta	26
	7.3 Haastateltavien etsintä ja valikointi	28
8	Tutkimustulokset.....	31
	8.1 Haastateltavien lähtökohdat	31
	8.2 Työssä ilmenneet haasteet	34
	8.3 Ratkaisuja työn tukemiseksi	38
9	Pohdinta.....	45
	Lähdeluettelo.....	52
	Liitteet.....	54

Liite 1. Infolehtinen	54
Liite 2. Sanalista	70
Liite 3. Pääkysymykset täydentävine kysymyksineen	72

Kuviot

Kuvio 1. ADHD:n yleisimmät alaluokat piirteineen	9
Kuvio 2. Tarkkaavuus ajatusten ja ärsykkeinen järjestyksenvalvojana	12
Kuvio 3. Mitä ajatuksia sinulla käy mielessäsi tätä kuvaa katsoessasi?	15
Kuvio 4. Työkykytalo.....	22
Kuvio 5. Haastateltavien esittely	29
Kuvio 6. ADHD:n työkykytalo	47

Taulukot

Taulukko 1 Eri tukimuodot ADHD-aikuiselle	16
-------------------------------------------------	----

1 Johdanto

Työpaikan pitäminen nykypäivän kilpailullisessa työmaailmassa voi olla erityisen hankalaa henkilöille, joilla on tarkkaavuuden häiriöitä. Työntekijältä odotetaan ammattitaidon ja tehokkuuden lisäksi myös keskittymiskykyä, pitkäjänteisyyttä ja organisointitaitoja. Osa näistä taidoista voi olla haaste ADHD-aikuisille. Pärjätäkseen työelämässä hän usein joutuukin kehittämään erilaisia elämänhallinnan menetelmiä kompensoidakseen näitä haasteita sekä kääntämään tarkkaavuushäiriönsä voimavaraksi, jos se ei sitä jo ole.

ADHD-työntekijä on 50 % todennäköisemmin työttömänä kuin muut työntekijät ja vaihtavat selvästi useammin työpaikkaa (Addler & Florence 2009, 22). European Network Adult ADHD on julkaissut aikuisten ADHD:n diagnosoinnista ja hoidosta konsensuslausuman, jossa todetaan ADHD:n olevan koko elämään vaikuttava piirre. Se haittaa toimintakykyä ja on edelleen alidiagnosoitu ja -hoidettu. Ilman asianmukaista hoitoa ADHD aiheuttaa merkityksellisiä taloudellisia menetyksiä yhteiskunnalle. Sen hoitoon ja diagnosointiin kuuluisi kiinnittää enemmän huomiota. (Kooij 2010; ADHD-liitto)

Opinnäytetyömme tavoite on lisätä tietoutta ADHD-aikuisista työelämässä. Aihe on alituttu. Suurin osa ADHD:een liittyvästä kirjallisuudesta ja tietolehtisistä on suunnattu ADHD-lasten ja nuorten vanhemmille. Yleisesti aiheesta kertovat tietopaketit mainitsevat työn yhtenä ADHD-aikuisen haastealueista, mutta aihe jää syventämättä. Työssämme haastattelemme neljää ADHD-aikuista ja tarkastelemme kokonaisvaltaisesti heidän työelämänsä. He ovat kohdanneet matkallaan erityisiä työelämän haasteita, mutta myös löytäneet arvokkaita keinoja niiden ratkaisemiseen. Heidän omakohtaisten kokemustensa kautta olemme valmistaneet 16-sivuisen tuotoksen (Liite 1), joka toivottavasti kantaa kortensa kekoon yhtenä ADHD-aikuisen tiedonsaantimuotona. Toissijaisena tavoitteenamme on, että lehtinen johdattaisi vertaistuesta hyötyvät henkilöt paremmin sen piiriin.

Opinnäytetyö toimii myös helppolukuisena tietopakettina muistakin syistä ADHD:sta kiinnostuneille. Se toimii ADHD-aikuisten äänitorvena, mutta selvittää selkeästi kaikenikäisille ADHD-henkilöille yhteisiä oireita.

Ratko-projekti

Opinnäytetyö on toteutettu Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön (VAMLAS) Ratko-projektin toimeksiantona. Tämä nelivuotinen projekti (2012-2016) kehittää mallia ratkaisukeskeiseen työyhteisövalmennukseen monimuotoisille työntekijöille. Heidän toimintamallissaan analysoidaan työpaikan työtehtäviä. Tämän tiedon avulla projekti luo uusia työpaikkoja osatyökykyisille tai vammaisille työntekijöille. Ratko-projekti on jatkoa Työllistymisen polku –projektille ja sitä rahoittaa RAY. He uskovat, että monista työpaikoista löytyy sopivia töitä jokaiselle, kunhan osataan katsoa laatikon ulkopuolelta.

Opinnäytetyö ei ole osa projektia, mutta idea lehtisestä syntyi heidän kanssaan ajatusriihenä pohtiessamme sitä, kuinka voisimme omalta osaltamme tukea ADHD-aikuisten työssäpysymistä. Löysimme Ratko-projektin ADHD-liiton avulla, joka uskoi projektin työntekijöiden olevan innostuneita juuri tästä aihepiiristä.

Tuotos

Moni ADHD-aikuisen löytää työvälineitä päivittäiseen elämäänsä vertaistuen kautta. Opinnäytetyössämme haluamme nostaa vertaisten kokemuksia esiin 16-sivuisen lehtisen muodossa (liite 1). Se tarjoaa trendikkään ja helposti lähestyttävän tietopaketin ADHD-aikuisen työelämästä heidän vertaistensa silmin. Tuotoksen työnimenä onkin ollut ”kannettava vertaistuki”.

Vaikka erilaisia infolehtisiä ADHD:sta löytyykin, niin suurin osa niistä käsittelee lasten ADHD:ta tai aikuisen ADHD:ta yleisellä tasolla. Työelämän merkittävyyttä aikuisen jaksamiseen on hankala liioitella. Uskomme myös vertaistuellalla olevan suuri vaikutus ADHD:n pärjäämiseen niin työssä kuin sen ulkopuolellakin.

Lähestymistapamme

Tämä opinnäytetyön lähtökohtana on haastateltavien ADHD:n haasteet työelämässä ja niistä nousseet ratkaisumallit. Lähestytapamme aiheeseen on ratkaisukeskeistä. Opinnäytetyössämme ADHD:n moninaiset vahvuudet työn ulkopuolella jäävät paikoitellen vähemmälle huomiolle, elleivät ne liity tuloksissa syntyneisiin ratkaisuihin. Emme ota aiheeseen puhtaasti voimavaralähtöistä kantaa vaan hyväksymme ADHD:n tuovan usein mukanaan niin pieniä kuin suuriakin haasteita aikuisen elämään. Tuotoksessamme, eli julkaisemassamme lehtisessä, olemme kuitenkin käyttäneet selkeämmin voimavarakeskeistä lähestymistapaa.

Opinnäytetyössä etsitään vastauksia niin ADHD-työntekijöiden työssä kohdattuihin kuin työssápysymiseen liittyviin haasteisiin. Nämä haasteet voivat olla osin samoja, kuin valtaväestöllä, mutta jotkut asiat esiintyvät vakavina ja niiden ratkaisut voivat olla epätavallisia. Tämän takia on tärkeää, että etsitään ADHD-henkilöiden omia selviytymiskeinoja, jotka ovat syntyneet elämän mittaisen kokemuksen kautta.

2 Mitä on ADHD?

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriötä kuvaava kirjainyhdistelmä ADHD tulee sanoista englannin kielen sanoista Attention Deficit Hyperactivity Disorder.

2.1 Kuvaus

ADHD on kehityksellinen, neurologinen ja neuropsykiatrinen tarkkaavuuden häiriö, jota esiintyy lapsilla ja aikuisilla. Sen piirteet voivat lieventyä ja muuttua vanhetessa. Sen tärkeimmät oireet ovat tarkkaamattomuus, yliaktiivisuus, eli hyperaktiivisuus, sekä impulsiivisuus. Kaikkien näistä ei tarvitse esiintyä kerralla, ja häiriö voidaanakin jakaa alaluokkiin riippuen siitä, mitkä oireet siitä henkilöllä esiintyvät. (Virta & Salakari 2012, 12)

Häiriöön johtavat syyt ovat vahvasti sidoksissa geeneihin. Myös ympäristötekijät, sikiönkehityksen aikainen äidin tupakointi, alkoholin käyttö tai infektiot nostavat riskiä. (Terveyskirjasto 2013.)

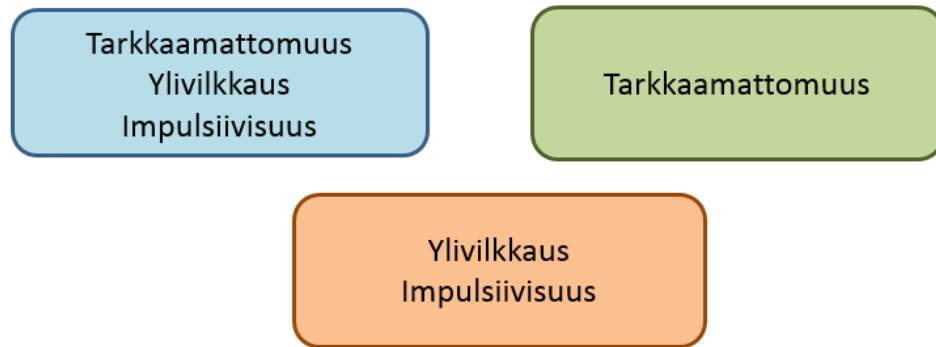
Esiintyvyys

Suomen ADHD-liitto arvioi ADHD:n yleisyydeksi 5% koko väestöstä ja 2-5% aikuisista. Tämä luku vaihtelee tutkimuksesta riippuen diagnoosin vaadittavien piirteiden määrästä. Tämän mukaan Suomessa olisi karkeasti neljännesmiljoona ADHD:ta, eli todennäköisesti jokaisen tuttavista ja työympäristöstä heitä löytyy yksi jos toinenkin.

Lapsilla ADHD on diagnosoitu selkeästi yleisemmin pojilla kuin tytöillä, mutta aikuistuessaa tämä ero pienenee. Lapsien suuri ero johtuu siitä, että pojilla esiintyy useimmin ylivilkkautta ja käytöshäiriöitä. Tällöin he erottuvat joukosta paremmin kuin hiljainen ADHD-tyttö.

ADHD:n alaluokat

Ymmärtääksemme paremmin ADHD:ta on tärkeää hahmottaa sen koko kirjo. ADHD voidaan jakaa karkeasti alamuotoihin tarkkaamattomuuden, yliaktiivisuuden ja impulsiivisuuden oireiden mukaan (kuva 1). Kaikista yleisin muoto on kaikkien edellä mainittujen yhdistelmä. Toisessa muodossa selkeästi vahvin oireista on tarkkaamattomuus, mutta henkilöllä ei havaita merkittävästi yliaktiivisuutta ja impulsiivisuutta. Itse asiassa tällainen henkilö voi näyttää ulospäin flegmaattiselta ja ajatuksiinsa uppoutuneelta, vaikka voikin kuvailla ajatustensa olevan myrskyisiä. Muodosta käytetään joskus nimitystä ADD. Harvinaisimmassa muodossa henkilöllä on selkeästi yliaktiivisuutta ja impulsiivisuutta, mutta tarkkaamattomuusoireet puuttuvat. Useimmiten yliaktiivisuus ja impulsiivisuuden oireet kulkevatkin käsi kädessä. (Lehtokoski 2004, 18.)



Kuvio 1. ADHD:n yleisimmät alaluokat piirteineen
(Lehtokoski 2004, 18.)

Käsitteet tarkkaamattomuus, yliaktiivisuus ja impulsiivisuus ovat oleellisia ADHD:n ymmärtämisessä ja avaamme niitä myöhemmin lisää luvussa 4.

2.2 Diagnoosi ennen ja nyt

Aikaisemmin ADHD on mielletty pääasiassa lasten oppimishäiriöksi, mutta erityisesti 2000-luvun aikana sen vaikutukset henkilön koko arkeen, ihmissuhteisiin ja työelämään ovat päässeet suurennuslasin alle.

Vielä kaksikymmentä vuotta sitten aikuisen ADHD oli harvinainen käsite Suomessa (Michelsson ym. 2003). 1970- ja 1980-luvuilla koko oireyhtymää kuvattiin kirjainyhdistelmällä MBD (Minimal Brain Dysfunction), eli lievä aivojen toimintahäiriö. Tämä poistettiin Suomessa kokonaan käytöstä vasta 1995. Samoin ajatus siitä, että ADHD ei häviäikään teini-ikään mennessä, alkoi saada tulta vasta 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa. Edelleenkin ADHD on helpompi hyväksyä lasten ylivilkkaudeksi, kun taas aikuisilla käsite on saanut pahimmillaan huomionhakuisen maineen. ADHD-aikuisten sekä ADHD-liiton aktiivinen osallistuminen mediaan on lisännyt tietoisuutta aiheesta. Monet aikuiset ovat löytäneet selityksen oireilleen vasta nähdessään televisiohaastatteluja, lukiessaan lehtiartikkeleita tai dokumenttien kautta. Oireyhtymän löytäminen ja sitä kautta diagnoosin saaminen on usein helpottava kokemus aikuiselle, joka on usein kysynyt, mikä minussa on vialla, miksi en ole kuin muut? Olenko vain tyhmä, laiska ja saamaton? (Virta & Salakari 2012, 40.)

Aikuisten ADHD:n virallisen tiedon puutteesta kertoo esimerkiksi se, että Käypä hoito -suosituksia ADHD:n hoitoon ei vieläkään ole erikseen aikuisille. Lapsille ja nuorille on, mutta Käypä hoito -sivuilla aikuisiin viitataan vain ohimennen.

2.3 Lapsuuden ja nuoruuden vaikutus

Aikuisten ADHD:sta on vaikea puhua vertaamatta sitä lasten ja nuorten ADHD:n oireisiin. Lapsuuden oireiden ja tuen saannin tunteminen selventää usein kokonaiskuvaa siitä, mistä tämä aikuinen on tullut, ja ennustaa henkilön pärjäämistä aikuisuudessa. Lapsuuden ADHD on myös yhteydessä heikompaan suoriutumiseen opinnoissa ja työelämässä (Käypä hoito 2013). Otamme haastattelussamme tämän huomioon otsikon 8.1 *Haastateltavien lähtökohdat* -alla.

ADHD:n oireet eivät ala aikuisuudessa. Hyvin harvoja poikkeuksia, esimerkiksi pitkäaikaista huumeiden käyttöä tai aivovaurioita lukuunottamatta, ADHD-aivojen rakenteelliset erot ja ympäristön aiheuttamat vaikutukset ovat syntyneet jo lapsena. Osa hoitoa saaneista ADHD-lapsista tarvitsee hoitoa myös aikuisiässä, kun taas osalla hoito voidaan lopettaa oireiden lievenemisen tai uusien taitojen oppimisen myötä (Käypä hoito 2013). Tämä hoito voi olla lääkkeellistä tai kuntouttavaa. Usein ilman hoitoakin jääneillä hyperaktiivisuus ja impulsiivisuus lieventyvät. Lapsuudessa saadusta tuesta on merkittävää hyötyä aikuisuuden oireiden hallinnassa (ADHD-liitto).

ADHD:n katsottiin pitkään olevan oireyhtymä, joka iän ja kehityksen myötä paranee itsestään. Osittain näin onkin. Noin puolet henkilöistä, joilla on diagnosoitu lapsuudessa ADHD, elää aikuisena ilman haittaa aikaisemmista oireistaan. Vaikka oireet eivät häviäisi, ne voivat lieventyä tai muuttua muotoaan. Erityisesti ylivilkkaus ja jossain määrin myös keskittymisvaikeudet lievenevät yleensä iän myötä. Toisilla ne voivat olla vielä teini- ja aikuisiässäkin huomattavia. Usein oireet kääntyvät vaikeammin havaittaviksi sisäisiksi ongelmiksi henkilön varttuessa. Esimerkiksi lapsen voimakas liikehdintä voi muuttua aikuisena jatkuvaksi levottomuuden tunteeksi. (Michelsson 2003, 32.)

Aikuinen on vastuussa itsestään ja tekemisistään eri tavoin kuin lapsi tai teini. Tällöin ADHD:n oireet alkavat näyttäytyä eri tavalla. Huoltaja tai opettaja ei enää korjaa arjen pieniä lipsahduksia. Työn, perhe-elämän, arjen ja talouden pyörittäminen voivat olla liikaa, jos kengätkin ovat hukassa.

3 Johdatus ADHD:n kolmeen ydinoireeseen

Edellisessä luvussa toimme esille ADHD:n kolme pääpiirrettä. Seuraavaksi käsittelemme näitä piirteitä laajemmin, koska viittaamme termeihin useasti myöhemmissä luvuissa. Joillakin piirteillä on rajapintaa toistensa kanssa, jolloin niiden ero on hyvä tehdä selväksi. Samalla nämä ydinpiirteet ovat tyypillisiä ja omakohtaisesti tuttuja jokaiselle ihmiselle, vaikkakin eri mittakaavassa kuin ADHD-henkilöillä. Niiden hahmottaminen on olennaista ADHD:n kirjon ymmärtämiselle.

Tarkkaamattomuus

Tarkkaamattomuus, eli alhainen keskittymiskyky, on ADHD:n piirteistä vaikein havaita, sillä oire haittaa enemmän yksilön omaa toimintaa kuin hänen ympäristöään. Tarkkaavuus on jokaisella ihmisellä esiintyvä voimavara, jota esimerkiksi väsymys tai stressi voivat alentaa.

Aistimme syöttävät meille miljoonia ärsykeitä joka sekunti, joista vain pienellä osalla on meille merkitystä. Tarkkaavuuden avulla erotamme ärsyketulvasta itsellemme tärkeät asiat. (Virta&Salakari 2012, 105.) Löydämme esimerkiksi helposti punapaitaisen ystävämme juna-asemalta sadan muun ihmisen joukosta sen sijaan, että tutkisimme läpi jokaisen henkilön päästä varpaisiin.

Tämä myös tarkoittaa sitä, että tarkkaavuus suodattaa tehokkaasti pois tietoa, jota emme tarvitse juuri nyt (kuva 2). Esimerkiksi juna-asemalle pystytetty joulukuusi voikin jäädä tyystin huomaamatta, jos tavoitteesi oli ystäväsi löytäminen.

Tarkkaavuuden ollessa alhainen, ystävän löytäminen voi kestää kauemmin. Joulukuusen valot kiinnittävät huomion, samoin ohikulkevien ihmisten mutinat. Kaikki tämä häiritsee alkuperäistä tavoitetta. Voi olla, ettet edes huomaa kaveriasi ennen kuin hän on jo edessäsi. Muut asiat veivät huomiosi, halusit tai et. Tämä on ADHD-henkilön arkea, jos tarkkaamattomuus on hänen vahva piirteensä. (Virta & Salakari 2012.)

Tarkkaavuus on kuin resurssi, jota kulutamme toimintaan, jossa valitsemme, mihin haluamme keskittyä. Se rajaa ajatustemme kulkua haluamaamme suuntaan (kuvio 2).



Kuvio 2. Tarkkaavuus ajatusten ja ärsykkeiden järjestyksenvalvojana
Kuvamateriaali www.imagui.com, www.photobucket.com

Tarkkaavuus on myös olennaisesti yhteydessä sekä työmuistiin että pidempikestoiseen muistiin. Näemme, kuulemme ja luemme päivän aikana monia asioita. Muistamme niistä paremmin ne, joihin kiinnitimme eniten huomiota. Tarkkaavuuden ollessa alhainen huomio ei kiinnity tarpeeksi vahvasti yhteen, tarpeelliseen aiheeseen, jolloin muistijälkeä ei synny yhtä helposti. (Lehtokoski 2004, 22-23.)

Muistin heikkous heijastuu toiminnanohjauksen vaikeuksina. Toiminnanohjaus tarkoittaa kykyä käyttää hyväksi aikaisemmin opittua tietoa ja taitoa tehtävien suunnittelussa, oman toiminnan ohjauksessa ja tavoitteiden toteuttamisessa.

Toiminnanohjaus on tarpeellinen tehtävien suunnittelussa ja sen loppuun suorittamisessa mahdollisista häiriötekijöistä huolimatta. (Michelsson 2003, ym.) Unohtelu ja keskenjääneet työtehtävät ovatkin ADHD:n selkeimmistä haasteista työyhteisössä.

Ylivilkkaus ja hyperaktiivisuus

Ylivilkkaus on usein ADHD:n näkyvin piirre ja helpottaa oireyhtymän havaitsemista nuorena. Ylivilkas henkilö on näkyvästi liikkuva ja levoton. Paikoillaan olo voi tuntua hänelle turhauttavimmalta asialta maailmassa.

Ylivilkkaus aikuisella voi näyttäytyä levottomana liikehdintänä, sormien naputtamisena tai vaikkapa tuolissa pyöriskelynä. Tämä piirre on tuttu meille jokaiselle, vaikkakin ehkä eri mittaluokassa. Tarkkaavuuden ollessa alhainen, esimerkiksi tylsän palaverin aikana, aivomme tekevät kaikkensa pitääkseen meidät virkeänä. Voit huomata rapsuttavasi otsaasi, pureskelevan kynsiäsi tai värittäväsi muistivihkosi neliöitä yhä useammin. Tällaiset pienet motoriset teot nostavat hetkeksi tarkkaavuutta.

Ylivilkkailla samat syyt johtavat suurempiin ”vastatoimiin” tarkkaavuuden alenemista vastaan. Muistivihkon jokainen millimetri onkin pian raapusteltu läpi tai stressipallo on kulutettu puhki. Kasvatuksen ja kokemuksen myötä aikuinen oppii hallitsemaan yliaktiivisuutta. Aikuinen ei useinkaan jonglööraa kännykällään palaverissa tai kiipeä katolle heti tylsistyessään - vaikka haluaisi.

Impulsiivisuus

Päivittäistä elämäämme hallitsevat niin sanotut opitut mallit. Mallit kertovat meille, kuinka meidän tulisi suhtautua tiettyyn tunteeseen tietyssä tilanteessa. Jos mieleesi juolahtaa kaverisi eilen kertoma vitsi kesken työhaastattelun, et ala nauramaan kovaan ääneen, koska opittu mallisi kertoo sinulle, että sellainen olisi sopimatonta. Siitä voisi olla negatiivisia seurauksia. Mitä mahdollinen tuleva työnantajasi ajattelisi? Sopiiko suomalaisessa kulttuurissa olla niin äänekäs?

Mielessäsi saatat nauraa, mutta yrität rauhoitella itseäsi ja ulospäin näyttää tahdotun, maltillisemman kuvan. (Dunderfelt 2006, 67.)

Impulsiivisella henkilöllä nämä mallit astuvat mukaan viiveellä, jolloin ensimmäinen koettu tunnetila ja siitä ensimmäisenä seurannut ajatus voi johtaa toimintaan. Yksinkertaisin ja elokuvista tuttu esimerkki on punainen nappi, jossa lukee ”älä paina”, jota joku lopulta kuitenkin painaa. Mitä jos sinä näkisit sen? (kuva 3) Ensimmäinen ajatuksesi voi olla, että ”Mitäköhän siitä tapahtuu jos painaa?”. Yleinen ajattelumalli tämän jatkoksi olisi se, että siitä todennäköisesti ei seuraa mitään hyvää, luultavasti vain huonoa. Painamalla sitä rikkoisit myös asetettua sääntöä jonka juuri luit, joten jätät napin rauhaan.

Impulsiivisen ihmisen olisi taas hankala olla painamatta nappia. Ensihetkillä iskenyt uteliaisuus voittaa. Impulsiivisuuden voi käsittää asioiden tekemisenä hetken mielihohteesta. (Virta&Salakari 2012, 176). Kyse ei ole mallin puutteesta. ADHD-henkilö tietää, mitä pitää tehdä ja mitä ei siinä missä kuka tahansa. Vaikka impulsiivinen henkilö tiedostaa mallin, voi tunteen vastustaminen olla hänelle hankalaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö näiden mallien noudattamista voisi vahvistaa tiedostamalla oireensa.

Tämä on yksi syistä, miksi ADHD:n sanotaan ajattelevan laatikon ulkopuolelta. Valmiit ajattelumallit eivät ole aina ADHD:n suurin ystävä. Impulsiivinen ja kokeilunhaluinen ADHD on elänyt intuitionsa varassa koko elämänsä. Siitä voi syntyä hänelle luonnollinen, toimiva ja erityisesti erilainen tapa ajatella ja työskennellä. (Lehtokoski 2004, 67.)

Parhaimmillaan impulsiivisuus on osana luovuutta, uusien ajatus- ja toimintamallien keksimistä ja lahja nopeaan päätöksentekoon. Huonoimmillaan mallien rikkominen taas johtaa vankilaan.



Kuvio 3. Mitä ajatuksia sinulla käy mielessäsi tätä kuvaa katsoessasi?

Liitännäisoireet

ADHD:n ydinoireet ovat jo ennen mainitut tarkkaamattomuus, yliaktiivisuus ja impulsiivisuus. Häiriön kanssa tavataan myös muita oireita, joita kutsutaan liitännäisoireiksi. On tärkeää huomioida, että suurimmaksi osaksi nimenomaan liitännäisoireet heikentävät aikuisiässä elämänlaatua. (Michelsson ym. N.d., 41). Näitä ongelmia ovat mm. oppimisvaikeudet, unihäiriöt, masennus, päihdeongelmat ja Aspergerin- sekä Touretten oireyhtymät. Jokainen näistä on kuitenkin kokonaisuutena niin suuri, ettemme lähde niitä syvällisemmin käsittelemään. Joskus liitännäisoireet aiheuttavat enemmän vaikeuksia aikuisen elämään kuin itse ADHD:n ydinoireet, ja ADHD voi jopa peittyä erilaisten liitännäisongelmien taakse. (Lehtokoski 2004, 22-23.) ADHD tulee harvoin yksin.

Vertaistuki ja muut tukimuodot oireiden hoitona

Jos ADHD-oireet aiheuttavat selkeästi haittaa henkilön toimintakyvylle, niin näiden oireiden hoito on tarpeellista. Oikeanlainen hoito voi edistää henkilön toimintakykyä ja hyvinvointia. Hoitoa on silti vaikea määritellä yksiselitteisesti, sillä sen oireet, liitännäisoireet ja niiden haastavuus vaihtelevat yksilöittäin. (ADHD-liitto.)

Tarkkaavuushäiriön hoitoon on olemassa erilaisia vaihtoehtoja. Erilaisia hoito- ja kuntoutustoimia on listattu taulukossa 1.

Taulukko 1 Eri tukimuodot ADHD-aikuiselle
(Michelsson ym. 2003, 78)

- Tiedon lisääminen ADHD:n ydin- ja liitännäisoireista
- Vertaistuki
- Ydinoireiden hoito (ohjaus, terapia)
- Liitännäisoireiden hoito (toiminta- ja fysioterapia, puheterapia, psykoterapia, neuropsykologinen kuntoutus)
- Oppimisvaikeuksien hoito
- Kuntoutustutkimukset
- Ennaltaehkäisevä mielenterveystyö
- Perheen tukeminen, perheterapia
- Psykostimulantti- ja muu lääkehoito

Moni ADHD-aikuinen hyötyy vertaistuesta, eli kokemusten jakamisesta toisten ADHD-aikuisten kanssa. ADHD-aikuiselle on tyypillistä kokea erilaisuutta ja ulkopuolisuutta. Vertaistukiryhmässä he voivat saada kokemuksen ryhmään kuulumisesta. Vertaisilta saatu tuki onkin usein korvaamatonta. Ryhmät tarjoavat tunteen siitä, että ei ole ongelmien kanssa yksin tai ainoa. Lisäksi jaetut kokemukset, neuvot ja tuki vievät arkea eteenpäin. Vertaisryhmien toiminta perustuu toisten kunnioittavaan ja arvostavaan kohtaamiseen, luottamukseen ja vastavuoroisuuteen (Virta&Salakari 2012, 81).

Suomessa muun muassa ADHD-liitto ja Suomen ADHD-Aikuiset ry järjestävät vertaistukea. Myös sosiaalisessa mediassa syntyy koko ajan uusia keskustelupalstoja aiheen tiimoilta.

4 Yleistä työhyvinvoinnista ja työympäristöstä

Työhyvinvoinnin peruseriaatteen ovat kaikille ihmisille samat. Siksi tarkastelemme työhyvinvoinnin ja työympäristön käsitteitä yleiseltä tasolta käsin, kuitenkin keskittyen niihin seikkoihin, joilla on ADHD-henkilöön selkeimmin vaikutusta. Voidaan ajatella, että terve työyhteisö huomioi moninaisuuden.

4.1 Työhyvinvointi

Yksilöpsykologisessa mielessä työhyvinvointi tarkoittaa tilannetta, jolloin työssä oleva ihminen saa voimia, arvostuksen, hallinnan, mielekkyyden, elämänilon, terveyden ja turvallisuuden kokemuksia (Tarkkonen 2013, 27). Työhyvinvointia edistetään ennen kaikkea johdon, esimiesten ja työntekijän yhteistyöllä. Heitä tukevat työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto (Ahola 2006, 91).

Nykypäivänä aikuinen suomalainen viettää keskimäärin puolet valvellaoloajasta töissä, joten sillä on hyvin tärkeä merkitys ihmisen hyvinvointiin. Parhaimmillaan työ heijastuu positiivisesti myös muille elämän osa-alueille, kuten perheeseen ja vapaa-aikaan. Huonoimmillaan työ sairastuttaa kenet tahansa ihmisen niin henkisesti kuin fyysisesti. (Surakka & Ranta 2013, 12-15.) Keskivertotyöntekijöihin verrattuna ADHD-aikuisilla on enemmän haasteita, mitkä voivat heijastua useille elämän osa-alueille heikentäen hyvinvointia (Saukkola 2005, 11).

Työhyvinvointi koostuu erilaisista rasitustekijöistä. Näihin kuuluvat niin fyysisen työympäristön aiheuttamat rasitteet kuten melu ja tilapoliittiset ratkaisut, mutta myös henkiset rasitteet kuten vuorotyö ja työn tauotuksiin liittyviä tekijät. Työn rasituksista palautumisella on iso merkitys jaksamiseen. Normaalisti palautumisia tapahtuu useasti työpäivän aikana riittävien taukojen ansiosta. Myös yöunen laadulla on suuri merkitys palautumiseen. Onkin todettu, että nukahtamisvaikeudet, kuten huonosti nukuttu yö, tai jatkuvasti liian vähäinen unen määrä heikentävät jaksamista työpäivän aikana, sillä liian vähäiseksi jäänyt uni aiheuttaa sen, että työntekijä joutuu aloittamaan uuden päivän vajaalla

kapasiteetilla. (Ojala 2011, 101-104.) ADHD-henkilöillä sairauteen kuuluvat oireet lisäävät edellä mainittujen tekijöiden vakavuutta. Unihäiriöt ja päiväaikainen väsymys ovat yleisiä ADHD:n liitännäisoireita (Virta & Salakari 2012, 74).

Työhyvinvointia tukee myös se, että työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työnsä kehittämiseen ja kun hän saa tukea työyhteisöltään ja esimiehiltään (Nummelin 2008, 56-57). Ihminen voi parhaiten kun hän voi toteuttaa sisäsyntyistä motivaatiotaan, eli kokee tekevän mielekkäitä asioita arvostettuna työyhteisön jäsenenä. Tällainen sietää paremmin työpaineita ja vastoinkäymisiä (Surakka & Ranta 2008, 107).

4.2 Psykkinen ja sosiaalinen työympäristö

2000-luvulla työssä aiheutuvat psykososiaaliset kuormitukset nousivat keskustelun polttopisteeksi Suomessa. Pätkätyöt, kiire ja vuorotyö, ovat jo itsessään rasitteita henkisen jaksamisen kannalta (Antti-Poika ym. 2006, 23). Etenkin määräaikaishuhtelulla on todettu olevan yhteyttä psyykkiseen sairastuvuuteen. Tämän oletetaan johtuvan epävarmuustekijöiden kielteisellä vaikutuksella henkiseen vireyteen (Virtanen ym. 2005, 46). Nykyään nämä psykososiaaliset tekijät saavat enemmän huomiota, jopa perinteisten riskien kustannuksella. Tämä selittyy työn sisällöissä tapahtuneista muutoksista, sekä toisaalta samaan aikaan myös työn vaatimustason kasvusta. Vuorovaikutustaidoista on tullut keskeinen edellytys työn tekemiselle (Antti-Poika ym. 2006, 105). ADHD-aikuisella voi olla vaikeuksia vuorovaikutustaidoissa impulsiivisuusoireiden takia.

Työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisimpiä tekijöitä ovat mielekäs työ ja työn haasteellisuus. Näiden kahden tekijän on oltava tasapainossa, sillä jos työ on liian vaativaa suhteessa työkykyyn, ihminen kuormittuu. Henkinen hyvinvointi liittyy läheisesti työmotivaatioon. Nimenomaan sisäinen motivaatio vie eteenpäin. Työn ulkopuoliset asiat vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin ja päinvastoin, siksi omaa hyvinvointia on tarkasteltava kokonaisuutena.

Henkisen hyvinvoinnin perustana on itsetuntemus ja terve itsetunto (Surakka & Ranta 2013, 55). Henkistä hyvinvointia tukee hyvä mielenterveys. Siihen vaikuttavat perimä, persoonallisuus, lapsuuden kokemukset ja eri elämänvaiheiden tapahtumat. ADHD-henkilö on usein läpikäynyt elämänsä aikana monenlaisia haasteita ja henkisiä rasitteita lapsuudesta lähtien yhdistettynä ADHD:n tyypillisiin piirteisiin. Nämä erilaiset negatiiviset kokemukset heijastuvat usein aikuisikään asti. Niinpä työelämään siirtyä jo valmiiksi heikolla itsetunnolla varustettu työntekijä.

Nykyisessä työturvallisuuslaissa korostetaankin enemmän henkisen terveyden suojelemisen merkitystä, sillä aivot ovat tärkein työvälineemme (Ojala 2011, 32). Henkinen työympäristö muodostuu kaikista niistä seikoista, jotka vaikuttavat työntekijään tunteiden, ajatusten ja tekemisen tasolla. Työympäristön jatkuva muuttuminen vaatii muun muassa alituista kouluttautumisen tarvetta, sekä kykyä sopeutua nopeasti muuttuneisiin tilanteisiin kaikilla. Tämä kuormittaa ihmistä psyykkisesti. (Antti-Poika ym. 2006, 105-106.) Nyky-yhteiskunnassa aivot ovat erittäin kuormitettuja erityisesti juuri työssä. Työn kuormittavuus onkin suurimpia syitä jäädä työelämästä pois ennen varsinaista eläkeikää. (Ojala 2011, 24, 31.) Potilaan lääkirilehdessä (2014) sanotaan, että ADHD- oireisiin yhdistyy kaksinkertainen sairauspoissaolo- ja työtapaturmariski muuhun väestöön verrattuna.

Sairauslomat eivät luo työhyvinvointia (Ojala 2011, 24, 31). Sen sijaan voidaan katsoa, että työhyvinvointi lähtee erilaisista työympäristön muokkaamisista. Esimerkiksi työelämän joustot ovat nykyään merkittävä tekijä jaksamiselle. ADHD-henkilöille nämä joustot voivat olla merkittävä keino pysyä työelämässä.

Tehokas henkinen toiminta edellyttää tarkkaavaisuutta sekä mahdollisuutta keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. On tärkeää, että työntekijä saisi tehdä näin, sillä työmuisti ei kykene työstämään useampaa asiaa yhtä aikaa (Ojala 2011, 101-104). ADHD-henkilöllä on hankaluuksia asioiden muistiin painamisessa, sillä erilaiset häiriötekijät vievät resursseja työmuistilta. Tehokas henkinen toiminta vaatii myös mahdollisuutta kiireettömään työskentelyyn. Kiire ei jätä tilaa luovuudelle, mikä on yleensä ADHD-henkilön vahvin piirre (Männström-Mäkelä 2008, 25).

Edellisissä kappaleissa mainitut erilaiset rasisustekijät voivat aiheuttaa stressiä. Se perustuu aina subjektiiviseen kokemukseen. Työstressiä voi aiheuttaa mikä vain tekijä työpaikalla, mistä henkilö kokee, etteivät hänen voimavaransa riitä ja mistä hän ei usko selviävänsä (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 41). Kaikki stressi ei siis ole pahasta. Työuupumus taas on reaktio pitkittyneeseen stressitilanteeseen, johon ei ole löydetty toimivaa ratkaisua (Ahola ym. 2006, 46). Uupunut ihminen kokee itsensä ammatillisesti epäonnistuneeksi ja luulee olevansa huonompi kuin muut. (Ahola ym. 2006, 45-47). ADHD-työntekijällä voi olla vaikeuksia hahmottaa omia voimavarojaan. Innostuessaan hän voi uppoutua kiinnostavaan työtehtävään poikkeuksellisen intensiivisesti. Alkuinnostuksen jälkeen iskee väsymys ja loppuunpalaminen on mahdollista, mikäli siihen ei puututa ajoissa. (Lehtokoski 2004, 75.)

Sosiaalinen hyvinvointi työyhteisössä syntyy hyvästä vuorovaikutuksesta johdon, kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työyhteisö koostuu ihmisistä, joilla on erilaisia toiveita ja tarpeita. Tasapainoilu omien ja toisten toiveiden ja tarpeiden ristipaineissa ei aina ole helppoa, mutta se kannattaa, sillä näin luodaan hyvää ilmapiiriä. Keskeinen näkemys sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta on työpaikoilla toteutuva yhteistyön laatu. Siihen kuuluu kommunikaatio, toisten tukeminen ja palautteenanto. Työntekijällä on oltava realistinen kuva omista heikkouksista ja vahvuuksista. (Surakka & Ranta 2013, 53-56.) ADHD-henkilön on usein haastavaa hahmottaa, millainen työntekijä hän on. Häneltä puuttuu usein usko omaan osaamiseensa, minkä vuoksi voi tulla luovuttamisen halua (Virta & Salakari 2012, 51).

4.3 Moninaiset työntekijät

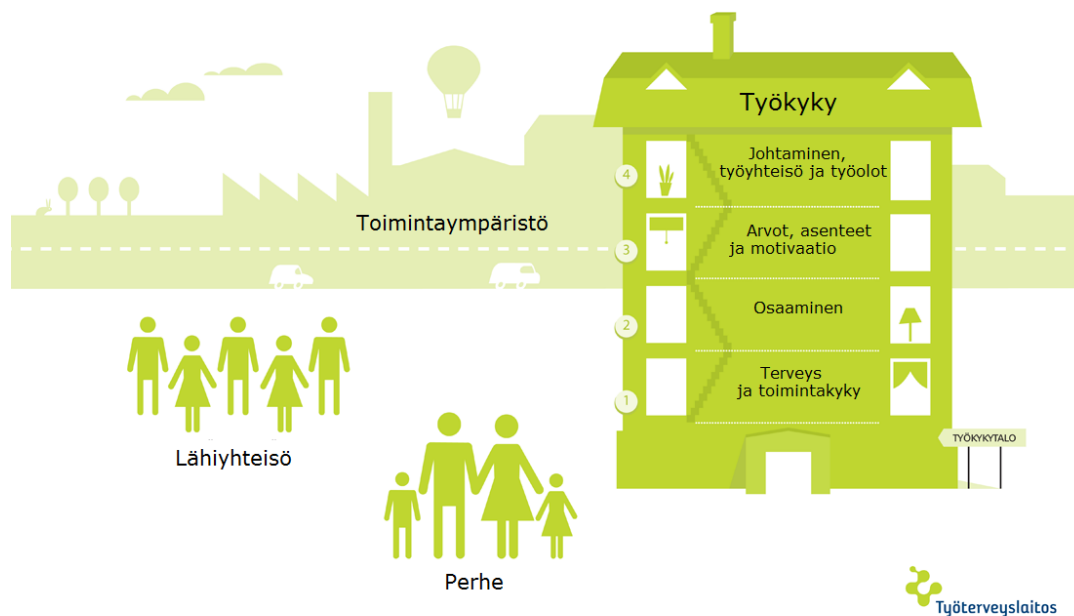
Suomen perustuslain mukaan kaikilla on tasa-arvoiset oikeudet eikä ketään saa asettaa eriarvoiseen asemaan (L 731/1999). Yhdenvertaisuuslaki (L 1325/2014) taas kieltää syrjinnän. Lakia sovelletaan muun muassa työhönottoperusteisiin, työoloihin ja työehtoihin. Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001) velvoittaa työnantajan kohtuullisin toimenpitein edistämään vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymistä työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen.

ADHD-henkilöllä on siis täysi oikeus pyytää työnantajaa mukauttamaan työympäristöä ja työolosuhteita siten, että he voivat toimia työyhteisössä tasa-arvoisesti muiden kanssa, minimoimalla työhyvinvointia heikentäviä rasitteita ja toisaalta taas antamalla tilaa ADHD:n tuomille vahvuuksille. Jollei työnantajalla ole riittävää asiantuntemusta, tulee hänen käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita.

Suomessa on lainsäädännöstä huolimatta tehty vain vähän vajaakuntoisten työkykyä tukevia ratkaisuja. Kuitenkin ne työntekijät, joille on tehty riittäviä mukauttamistoimenpiteitä, ovat olleet tyytyväisiä niihin ja kokivat työkykynsä muita paremmaksi. Eurobarometrin (2008) mukaan suurin osa suomalaisista kannattaa työolojen mukauttamista erityisryhmille, jotta he voisivat toimia tasavertaisesti työelämässä. (Nevala ym. 2011, 7-11.)

4.4 Työkykytalo

Työkyky on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena (Nummelin 2008, 29). Työkyvyn käsitettä voidaan kuvata erilaisilla malleilla, jotka kehitettiin työkykyä ylläpitävän toiminnan perustaksi. Eräs esimerkki työkykyä kuvaavasta mallista on työkykytalomalli (Kuva 4). Sen on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen (Mäkitalo 2012, 166-167).



Kuvio 4. Työkykytalo.

www.ttl.fi

Tällainen malli on yksi esimerkki siitä, millaiset asiat vaikuttavat jaksamiseemme työelämässä. Se kuvaa, kuinka kaikki elämän osa-alueet ovat osatekijänä työkyvyn luomisessa. Tämä sisältää ihmisen omat henkiset ja fyysiset voimavarat, mutta myös ympäristön paineet ja odotukset. Kaikki elämän osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. (Mäkitalo 2012, 167; Antti-Poika ym. 2006, 177; Työterveyslaitos 2014.)

5 Työelämään heijastuvat haasteet

ADHD:n oireilla on lukuisia vaikutuksia työelämään. Useat tutkimukset osoittavat ADHD-henkilöiden työelämään sijoittumisessa olevan erityisiä vaikeuksia (Kessler ym. 2006).

ADHD-aikuisen ura on usein sirpaleinen. Töissä tapahtunut virhe on voinut johtaa työn menettämiseen. Joskus työstä lähdetään, jos työympäristö ei ole ADHD:lle sopiva. Edelliseen lukuun viitaten, impulsiiviset piirteet voivat tulla näkyviin

esimerkiksi töistä eroamisena hetken mielijohteesta. Tällöin ADHD voi huomata pian olevansa ilman työpaikkaa sen sijaan, että olisi löytänyt sopivan hetken, jolloin työstä toiseen siirtyminen onnistuisi sujuvammin. Rikkinainen työhistoria voi haitata työnhakuprosessia. Myös ylennysten saaminen on hankalaa, jos työpaikka vaihtuu tiuhaan. Tämäkin heijastuu negatiivisesti seuraavan työn hakuun (Lehtokoski 2004, 48).

Tarkkoja lukuja ADHD-henkilöiden työttömyydestä on vaikea saada. Addlerin ja Florencen (2009, 22) mukaan ADHD-aikuiset ovat 50 % todennäköisemmin työttöminä kuin valtaväestö. He myös vaihtavat 75 % todennäköisemmin työpaikkaa. Toisaalta laaja (N = 3199) yhdysvaltalainen tutkimus osoittaa, että vaikka yhteys ADHD:n ja työttömyyden välillä on kiistaton, niin nykyiset tutkimusmenetelmät ovat vielä vajavaisia (Kessler ym. 2006). Heidän mukaansa moni tutkimuksissa käytetty menetelmä ei onnistu paikallistamaan työhön liittyviä erityisvaikeuksia. ADHD-henkilö voi olla ulospäin energinen, innostunut tai motivoitunut, jotka ovat usein menestyvän työntekijän ominaisuuksia. Menetelmät eivät arvioi hyvin näkymättömämpiä ongelmia. Esimerkiksi ADHD:lle tyypillisten piirteiden kuten univajeen ja onnettomuusalttiuden vaikutus tulee huonosti esille työtehokkuutta mitattaessa.

Jokaisella ADHD-aikuisella piirteet näkyvät eri tavalla. Voimme kuitenkin vetää yhteen joitakin yleisimmin tavattuja haastealueita.

Taulukko 2. Yleisimmät ADHD-työntekijän haastealueet. www.webmd.com

Hajamielisyys ja muistaminen	Ajan hahmottaminen
Töiden organisointi	Ohjeiden kuuntelu ja noudattaminen
Tehtävien loppuunsaanti	Ympäristön ärsykkeiden, kuten melun sietäminen

Kaikki piirteet eivät yksinään ole haitaksi työpaikalla. Nekin piirteet, jotka eivät juurikaan haittaa työntekijän tulosta, voidaan tulkita työntekijälle negatiivisella tavalla. Esimerkiksi hajamielinen henkilö voidaan tulkita kokonaisvaltaisesti epäluotettavaksi (Adler & Florence, 2009, 23). Impulsiivisuuden näkyminen työympäristössä voi olla pelkästään asioiden sanomista ääneen ennen kuin miettii niiden seurauksia. Joskus on hyvä, että joku sanoo ääneen mitä kaikki ajattelivat, mutta tällaisesta voi saada myös töykeän kuvan.

6 Työpaikan merkitys

Onko ADHD-aikuiselle olemassa juuri hänelle sopivaa työpaikkaa? Tästä on esitetty eroavia näkemyksiä. Kirjassaan *Aikuisen ADHD ja aivojen arvoitus* (2004, 36-37) Anna Lehtokoski kertoo, että ADHD-henkilöitä löytyy enemmän aloilta, jossa toiminta, liikkuminen tai käsillä tekeminen ovat olennaisena osana työtä. Myös monipuolinen ja vaihteleva työ on hänen mukaansa hyväksi. Lehtokoski mainitsee esimerkkejä ADHD-piirteistä ja töistä, joissa ne ovat eduksi. Muun muassa vaikeudet yksityiskohtien hahmottamisessa voivat tarkoittaa, että ADHD-henkilö hahmottaa paremmin suurempia kokonaisuuksia. Tällainen henkilö sopisi johtotehtäviin tai yrittäjäksi. Samalla tavoin impulsiivinen ja puhelias henkilö sopisi kenties näyttelijäksi tai myyjäksi.

Virta & Salakarin (2012, 46) mukaan tutkimuksia sopivista ammateista ei ole. Hänenkin mukaansa on mahdollista, että ADHD-henkilö voisi soveltua parhaiten yksityisyrittäjäksi tai käytännönläheiseen työhön. Luovat alat mainitaan sopivina samoin kuin ”vaaralliset” tai paineensietokykyä vaativat ammatit. Hän myös mainitsee, että ADHD-aikunen olisi parhaimmillaan lyhyissä, rajallisissa projekteissa, joissa on alku ja loppu.

Tästä huolimatta Virta & Salakari ovat sitä mieltä, että ei ole olemassa mitään yhtä tiettyä alaa, joka sopisi ADHD-aikuiselle. Jokainen on yksilö omine lahjoineen ja kiinnostuksenkohteineen.

ADHD-henkilön työpaikan etsimisessä omien heikkouksien ja vahvuuksien löytäminen on erityisen tärkeää. Löydettyään vahvuutensa hän voi etsiä alan, jossa hyödyntää niitä.

ADHD-henkilön työympäristö

ADHD-henkilölle on oleellista työympäristön ärsykkeiden määrä ja laatu. Osa ärsykkeistä voi olla stimuloivia ja keskittymistä vahventavia. Usein ne kuitenkin ovat hälyääniä tai muita häiritseviä aistimuksia, jotka tekevät keskittymisestä hankalaa. Tarkkaavuuden, toiminnanohjauksen ja muistin vaikeudet saattavat haitata työtehtävien hoitamista. Työkavereiden puheensorina tai kaukana soiva puhelin voi viedä ADHD-henkilön huomion, jolloin jokin muu asia voi jäädä huomaamatta. Tällöin häneltä saattaa mennä tehtävänantoja ohi. (Virta&Salakari 2012, 46-47).

Tärkeää työssä on sen joustavuus. Kun ADHD-aikuinen tiedostaa omat heikot kohtansa, esimerkiksi sen, että juuri puheensorina on hänelle suurin este työn tekoon, niin hän voi vaikuttaa siihen esimerkiksi saamalla työpisteensä hiljaisempaan huoneeseen. Tällaisella muutoksella voi olla merkittävä vaikutus työtehoon. (Michelsson ym. 2003, 104.) Jos työympäristö ei salli tällaista, pienemmätkin muutokset voivat auttaa. Kenties työntekijä saa luvan kuunnella musiikkia nappikuulokkeilla työskennellessään. Oleellisinta on, että tämänlaisista ratkaisuista pystytään keskustelemaan työpaikalla.

Jokaiselle meistä itselle mieluisan työpaikan ja -ympäristön löytäminen auttaa keskittymään työpaikalla pidempään (Lehtokoski 2004, 43). ADHD-aikuiselle tämä voi olla poikkeuksellisen tärkeää.

7 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyö on teemallinen luokittelu. Se on luonteeltaan kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuvata todellista elämää ja saada ihmisen ääni kuuluviin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2006, 152, 155).

7.1 Tutkimuksen tarkoitus

Halusimme luoda ihmisläheisen lehtisen, jonka tarkoituksena on levittää tietoutta aikuisten ADHD:sta työelämän näkökulmasta. Olemme molemmat saaneet tukea elämässämme vertaistuesta. Vertaistuessa omia haasteita on usein helpompi kohdata toisten vastaavien kokemusten kautta. Tätä kautta syntyi ajatus, että infolehtinen voisi toimia vertaistuen tapaan esitellen eri ADHD-aikuisia ja heidän kamppailuaan diagnoosin ja työelämän haasteissa.

Jotta vertaistuen omainen ideamme toteutuisi, emme halunneet toteuttaa materiaalin keruuta lomakkeilla. Näimme kasvokkain haastattelun parhaimpana ja luotettavimpana vaihtoehtona, sillä se jo itsessään kuvastaa vertaistapaamisen henkeä. Haastattelumalliksi valitsimme puolistrukturoidun teemahaastattelun.

Tutkimuskysymyksemme olivat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat ADHD-aikuisen työssäpysymiseen?
- Millaisia haasteita erityisesti ADHD-aikuiset kohtaavat työelämässä?
- Millaisin keinoin näihin on voitu vaikuttaa positiivisesti?
- Millaiset asiat voivat tukea ADHD-aikuisen kokonaisvaltaista hyvinvointia?

7.2 Haastattelumuodon valinta

Teemahaastattelu on laadullinen, puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, johon valmistaudutaan perehtymällä aihealueeseen huolellisesti ja sen jälkeen

suunnitellaan mahdollisimman kevyt teemoiteltu aiherunko haastattelutilanteeseen muistin tueksi. Lisäksi voidaan tehdä apukysymyksiä ja avainsanoja keskustelua virikkeeksi. Tarkoituksena on, että haastattelija keskittyy itse tilanteeseen, ei haastattelumateriaaliin. Haastatteluteemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta jokaisen kanssa ei tarvitse käydä kaikkia aiheita samassa laajuudessa läpi, eikä kysymyksiä tarvitse esittää tarkassa järjestyksessä. Teemahaastattelu mahdollistaa vastaamisen vapauden. Tärkeää on miettiä tarkoin, keitä valitaan haastateltavaksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kaikissa haastattelun vaiheissa pohdimme asioita eettiset näkökulmat huomioon ottaen. Esimerkiksi on erittäin tärkeää, että haasteltavina olevia ihmisiä kohdellaan kunnioittavasti. Siihen kuuluu muun muassa se, että heille pitää kertoa mahdollisimman selkeästi, miksi tutkimusta tehdään ja varmistua siitä, että osallistuvat tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 27.)

Huomioon on otettava myös salassapitovelvollisuuteen liittyvät seikat ja taattava tutkittavan anonyymiuden. Tuloksia ei saa raportoida siten, että yksilöt ovat tunnistettavissa eikä tutkimustuloksia voi käyttää kuin siihen tarkoitukseen, mihin on tutkittavilta saatu suostumus.

Teemahaastattelun valintaa perustelemme monestakin syystä. Haastattelun lopputuloksena syntyvä lehtinen tarvitsee aitoja, inhimillisiä tarinoita ja kokemuksia, joita lomakehaastattelu rajoittaisi. Teoriaosuudessa jo käsittelimme aiheita ”ADHD ei sovi muottiin”. Tästä johtuen liiallinen struktuuri olisi voinut rajoittaa haastattelusta hakemaamme hyötyä. Myös ADHD:lle tyypillisten ajatusten hyppelystä johtuen kysymysten täsmällinen järjestys ei ollut suotavaa. Toisaalta täysin avoin haastattelu sisälsi ongelmia aivan samoista syistä. Ajatus voisi virrata kymmeneen suuntaan yhtä aikaa, jos struktuuria ei olisi. Puolistrukturoitu teemahaastattelu toimi siis kompromissina muiden haastattelumuotojen suhteen.

7.3 Haastateltavien etsintä ja valikointi

Etsimme haastateltavia pääosin Jyväskylän seudun alueelta, koska se helpottaisi yhteisen haastatteluajan ja -paikan löytämistä. Tässä suurena apuna oli Keski-Suomen ADHD-yhdistys ry, jolla on laaja sähköpostikanta. Haimme myös Facebookin ja vertaisryhmien välityksellä ADHD-aikuisia, joilla on ollut työelämässä diagnoosiin liittyviä haasteita ja jotka olisivat valmiita jakamaan tarinansa.

Mainitsimme henkilöitä etsiessämme, että haastattelussa syntyvä materiaali tulee vain opinnäytetyön tekijöiden käyttöön, ja haastattelun saa antaa halutessaan täysin anonyyminä. Haastatteluun kuului myös lupaus siitä, että materiaalin pohjalta syntyvän infolehtiseen päätyvä tarina hyväksytettäisiin haastateltavilla, jotta heidän aito sanomansa ei vääristyisi. Tällä varmistimme myös etteivät he olisi tunnistettavissa, jos he näin toivoivat. Haastatteluun osallistumisesta tarjosimme haastateltaville pullakahvit.

Saimme yhteydenottoja lähinnä facebookin kautta, mutta osan yhteydenottajista karsimme pois muutamista syistä. Tärkein syy oli, että heiltä puuttui ADHD-diagnoosi, vaikka oireita olikin. Toinen syy oli muut diagnoosit, jotka voisivat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Näihin kuului mm. kaksisuuntainen mielialahäiriö. Toiveenamme oli saada haastateltavia eri ikäluokista ja kummastakin sukupuolesta. Tämä osoittautui helpoksi sattuman kautta, sillä yhteyttä ottaneet olivat hyvin heterogeeninen joukko. Otimme valinnassa myös huomioon sen, että haastateltavat eivät olisi läheisiä kummallekaan opinnäytetyön tekijöistä, ja etteivät haastateltavat olisi keskenään sukulaisia. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin, mikä olisi heille suotuisin aika tulla haastatteluun.

Haastateltavien esittely

Hanna 22v.

Työelämää vasta aloitellut nuori nainen, joka sai diagnoosin yläasteella. Levottomuus ja impulsiivisuus ovat aina hallinneet hänen elämäänsä.

Sirkka 45v.

Naimisissa oleva kahden lapsen äiti, jolla hyvin monipuolinen työ- ja opiskeluhistoria. "Ikuinen Peppi Pitkätossu ja hölösuu". Elämä muuttui lääkityksen ansiosta paljon hallittavammaksi.

Jussi 42v.

Lapsikatraan isä, joka hakeutui tutkimuksiin kun yksi lapsista osoitti ADHD-oireita. Muista haastateltavista poiketen hän on työskennellyt samassa työssä pitkään, ja on kehittänyt paljon selviytymiskeinoja työelämässä. Samaa hän ei voi sanoa arjesta.

Marianna 30v.

Naimisissa oleva yhden lapsen äiti. Yliopiston opiskelut jäivät kesken, jolloin hän on hyppinyt työstä työhön. ADHD:sta johtuva alisuoriutuminen on värittänyt hänen elämäänsä, joka on ollut haaste hänen itsetuntonleen. Itsetunnon korjaaminen onkin hänen tärkein tavoitteensa.

Kuvio 5. Haastateltavien esittely

7.4 Haastattelun toteutus

Haastattelua suunniteltaessa halusimme, että tapaamispaikka olisi sellainen, jossa olisi mahdollisimman vähän häiriötekijöitä. Tällaisen paikan tarjosi Suomen kuurosokeat ry:n toimipiste Jyväskylän Tapionkadulla.

Ennen haastattelua lähetimme kaikille haastateltaville samanlaisen sanalistan, joka toimii muistin tukena (liite 2). Halusimme myös varmistaa, että haastateltavat varmasti löytävät perille, joten mukaan liitettiin kuvitettu reittiohje haastattelupaikalle. Kertasimme haastateltavan kanssa tiedot opinnäytetyön sisällöstä, vaitiolovelvollisuudesta sekä tulevan haastattelun kulusta. Esittelimme hänelle roolimme haastattelussa. Toinen toimi haastattelijan roolissa, ja toinen kirjurina, joka tarpeen tullen toisi keskustelun takaisin aiheeseen, jos siitä liiaksi eksyttäisiin.

Muistutimme, että mihinkään kysymykseen ei ole millään lailla pakko vastata, ja että haastateltava voi kertoa aiheesta juuri niin paljon kuin hänestä tuntuu mukavalta. Haastateltavalle esiteltiin nauhuri ja kysyttiin uudestaan lupaa saada

nauhoittaa keskustelu. Nauhoitetut materiaalit luvattiin hävittää opinnäytetyön valmistuttua, eikä niitä missään vaiheessa annettaisi ulkopuolisen kuultavaksi.

Haastattelun kulku

Haastattelurunko koostui neljästä peruskysymyksestä ja monesta täydentävästä aiheesta, josta haastateltava sai mainita jotain jos halusi. Kaikki kysymykset esitettiin opinnäytetyön aihe mielessä pitäen. Jokaista kysymystä varten valmistimme avainsanoja, -aiheita, ja lisäkysymyksiä, joilla voisimme tarkentaa haastateltavan vastausta. Yhdessä näistä syntyi runko, joista jokaisen osan kävimme läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Mihinkään kysymykseen ei ollut pakko vastata, ja sitä painotettiin haastateltavalle.

Peruskysymyksiä olivat:

1. Kuka olet?
2. Kuinka ADHD näkyy sinulla?
3. Millainen työhistoria sinulla on ollut?
4. Millaisia vinkkejä antaisit työuraa aloittavalle ADHD:lle?

Peruskysymys esitettiin aluksi tarkoituksella hyvin avoimena. Vastauksen jälkeen tarkensimme vastauksesta syntyneitä aiheita jatkokysymyksillä sekä esitimme lopulta täydentävät kysymyksemme, jos niitä ei ollut tullut vielä puheeksi. (Liite 3) Näiden jälkeen kysyimme haastateltavan tuntemuksista ja siitä, syntyikö hänelle mitään kysymyksiä haastattelijoille.

Haastattelun tuottama materiaali

Haastattelujen ajankohdat sovittiin facebookin tai puhelimen välityksellä (vuosi, kuukausi). Ne toteutettiin aikavälillä 19.9.2014 – 21.10.2014 ja niistä syntyi viisi ja puoli tuntia nauhoitettua materiaalia. Yksittäisen haastattelun kesto vaihteli 60 ja 110:n minuutin välillä. Litterointi tuotti yhteensä 49 sivua tekstiä rivivälillä 1.

Haastatteluista kolme suoritettiin kasvotusten kokoustiloissa, ja yksi nettikeskusteluna videokuvan kanssa Skype-ohjelman välityksellä. Yhdistimme haastattelusta kertyneet tiedot ja lajittelimme ne. Poimimme litteroinnoista olennaisia kohtia ja erittelimme ne teemoittain. Kirjoitimme jokaisen haastateltavan lainaukset eri väreillä ja kokosimme niistä kirjavan tietokannan. Rakensimme teemoja osin teorialtieto mielessä, mutta myös aineistolähtöisesti. Huolellisen karsinnan jälkeen jäljellä olivat vain olennaisimmat aihealueet. Nämä joko toistuivat haastateltavien puheissa, olivat innovatiivisia ratkaisuja tai olivat mielenkiintoisia teorian kannalta.

Kaksi haastattelujen nauhoitusta oli nauhurista johtuen heikkolaatuisia (Hanna ja Sirkka), ja osa sanoista jäi epäselväksi hankaloittaen suoria lainauksia. Lainauksia täsmennäksemme olemme varmistaneet lausemuodon oikeellisuuden haastateltavalta puhelimitse.

8 Tutkimustulokset

Haastatteluun osallistui edellä mainitut kolme naista ja yksi mies. Anonymiteettiä ja haastateltavien henkilökohtaisia toiveita kunnioittaen osa nimistä ja yksityiskohdista on muutettu, kuitenkin niin, ettei sillä ole vaikutusta tutkimustuloksiin.

8.1 Haastateltavien lähtökohdat

Kaikki haastateltavat kertoivat käyneensä vähintään peruskoulun ja lukion. Vaikka oireet olivat ilmeisiä jo tällöin, näistä opinahjoista he kertoivat päässeensä läpi haasteista huolimatta, osa hyvin paperein.

Hyvällä mielikuvituksella klaaraa peruskoulun ja lukion. (Jussi)

Lapsuudessa heillä esiintyi ADHD:lle tyypillisiä tuntomerkkejä, kuten ylivilkkaus, haaveilu sekä jatkuva jälki-istunnossa vierailu. Liitännäisoireet kuten esimerkiksi

lukihäiriö olivat hidastavia tekijöitä, mutta haastateltavat kertoivat kiertäneensä ongelmat tavalla tai toisella.

Hankaluutena ollut se, ettei kukaan voinut tietää, että kamppailin lukemisen kanssa, kun ei itsekään tiennyt siitä. Ei pystynyt lukee yhtään lausetta niin eihän itsekään huomannut. Ei voinut tietää, miten joku toinen luki. (Jussi)

Diagnoosin puutteesta huolimatta jokainen oli kehittänyt selviytymiskeinoja keskittymiskykynsä ylläpitämiseksi tai levottomuuden purkamiseksi. Keskittymiskyvyn puutetta purettiin joko jälki-istuntoihin johtavalla käyttäytymisellä, villillä välituntiliikunnalla tai uppoutumalla esim. vihkon koristeluun.

Yhdelläkään haastateltavista ADHD:ta ei heidän sanojensa mukaan otettu huomioon kouluaikana. Vain yksi heistä sai kouluaikana diagnoosin, ja hänkin vasta yhdeksännellä luokalla. He eivät kuuluneet koulumenestyksessä kumpaankaan ääripäähän ja jäivät täten vähemmälle huomiolle. Keskittymisvaikeuksien tekivät opiskelusta raskasta, ja motivaation ylläpitäminen tehtävissä oli hankalaa. Levoton käytös ja tylsiin oppitunteihin turhautuminen olivat yleisiä haastateltavilla, ja nämä purkautuivat usein ulos käyttäytymisnormien vastaisella tavalla.

Kukaan muu ei ole niin levoton. (Hanna)

Vasta lukion jälkeen oireista alkoi olla todellista haittaa sekä opinnoissa että työelämässä. Haastateltavista kaksi päätyi opiskelemaan yliopistoon, mutta nämä opinnot sittemmin keskeytyivät. Opiskelu vaati itsenäistä työtä ja kokonaisuuksien hallintaa, mikä tuntui haastavalta. Yhdessä suunnitelmassa pysyminen oli haastavaa, ja uudet ideat ajoivat edellisten yli. Haastateltavat eivät kertoneet hakeneensa apua opiskelun organisointiin ja suunnitteluun.

Yliopistossa pääsi lukeen aineita jotka kiinnosti, mut vaikeuksia oli rakentaa opintokokonaisuuksia, mut kun en pystynyt hallitsemaan

*isoja kokonaisuuksia ja käytännössä pystyi valitsemaan vain
hajakursseja, mut ei voinut kokonaisuuksia rakentaa. (Jussi)*

Motivaation lopahtaminen ei johtanut pelkästään opintojen keskeyttämiseen vaan myös itselleen mieluisan alan etsimiseen jatkuvalla opiskelemisella ja uusilla keskeytyksillä. Yksi haastateltavista kertoi olevansa ikuinen opiskelija. Tutkinnon puuttumisen vaikutus itseluottamukseen tuli kahdelta haastateltavalta esille. Alisuoriutuminen ja koulumenestyksen haasteet olivat jo ennen varsinaista työelämää vaikuttajina jokaiselle. Nämä taakat nuoruudesta ovat säilyneet osin työelämään ja aikuisen ADHD:n omanarvon tunteeseen.

*Työpaikan ettiminen on hankalaa itelle sen takia, ettei oo sitä
koulutusta. Et tulee tunne, ettei oo jonkun tietyn asian arvoinen,
vaikka olis miten pitkä työkokemus, niin se tuntuu siltä, kun ei oo
sitä paperia ja lue jotain tiettyä tutkintoa ja kokee, et miks kukaan
valkkais mua. Siks mä ite sanon, et se on hankala, et kun haluais
vaihtaa, niin ei kykene. (Jussi)*

Näkemys itsestä epäonnistujana tai jollain tavalla viallisempänä yksilönä vaikeutti kahdella haastateltavalla työnhakua. Käytännössä työhaastattelut sujuivat hyvin, mutta jatkuva epäily omista kyvyistään vaikutti heihin jo ennen työn alkua.

*Haastattelutkin on mennyt mulla hyvin. Siinäkin on varmaan se
jännitys siinä, niin se vähän. Tulee vähän harmittava olo, että
annanko mä itsestäni muille hirveen hyvän käsityksen itsestäni, ja
sitten mä romutan sen. Tulee huono omatunto ihan, että ne
aattelee, että toi on tosi loistava, mutta se voipi olla just se buusti
siinä. Ja sitten saattaa se motivaatio heikentyä, ja ei oookkaan enää
niin hyvä. Tulee olo, että oonko mä huijari nytten. (Marianna)*

Yhtä lukuunottamatta kaikki olivat astuneet työelämään ilman diagnoosia.

8.2 Työssä ilmenneet haasteet

Haastatteluissa nousi esille useita työelämän haasteita, joilla on ollut työtehoa heikentävä vaikutus. Yhteisinä teemoina korostuivat työympäristön toimivuus, sosiaaliset tekijät ja alisuoriutumisen tunteet, työtavat, väsyminen ja burnout, kokonaisuuksien hahmottaminen, ajanhallinta ja muisti.

Työympäristön toimivuus

Haastateltavat toivat vahvasti esille ulkopuolisten ärsykkeiden vaikutuksen työpaikalla, mitkä usein koettiin negatiivisiksi ja keskittymiskykyä syöviksi. Jokaisen haastateltavan kohdalla heihin vaikuttavat ärsykkeet olivat yksilöllisiä. Näihin kuuluivat mm. mekaaniset äänet, valaistus, työhuoneen malli ja työkavereiden keskustelut. Useat kuvailivat kokemaansa ärsyketulvaksi, joka estää heitä tekemästä työtään.

*...jos joku tulee siihen kattomaan samaan aikaan, kun mä teen jotain, niin on vaikea keskittyä. Tai jos jotain hälinää ympärillä.
(Marianna)*

Yksi haastateltavista kertoi, että sen sijaan, että keskittyisi omiin työtehtäviinsä, hän innostui usein auttamaan kollegoitaan ratkomaan jotain ongelmaa niin intensiivisesti, että omat työt jäivät tekemättä. Avokonttori mainittiin erittäin huonoksi työympäristöksi, sillä se tarjosi eniten ärsykeitä. Huomio kiinnittyi helposti kaikkeen muuhun paitsi siihen, mihin pitäisi.

Sosiaaliset tekijät

Erilaiset sosiaaliset tilanteet voivat olla ADHD-henkilöille vaikeita. Yksi haastateltava toi esille sosiaalisen kömpelyyden. Sosiaaliset tavat, kuten toisen työntekijän huomioimisen pienillä eleillä ja sanattomien viestien tulkitseminen, tuottivat hänelle hankaluuksia. Impulsiivisuus johti ”möläytyksiin” työpaikalla, jotka aiheuttivat väärinymmärryksiä työympäristön muiden jäsenten keskuudessa. Yhdessä työpaikassa tämä myötävaikutti haastateltavaan kohdistuneeseen työpaikkakiusaamiseen. Toinen haastateltava kertoi

impulsiivisen luonteensa näyttäytyneen tiuskimisena, joka loi kitkaa työkavereihin.

Helposti astuu varpaille, kun ei tajua. (Sirkka)

Työpaikan muu henkilöstö oli jokaisella haastateltavalla suurena vaikuttajana. Kaksi haastateltavista mainitsi, että jos työpaikasta ei löytynyt ”hyvää kaveria”, jolle oli helppo puhua, se heikensi työtehoa ja teki virheistä palautumisen vaikeammaksi. Jos työpaikka kannusti etsimään omia polkuja työn suorittamiseen, haastateltavat jaksoivat työssä pidempään ja saivat aikaan parempia tuloksia.

Työtavat

Tiukasti säädelty tai kaavamainen työ koettiin haitaksi. Yksi haastateltavista kuvasi tilannetta, jossa hän oli saanut vapaasti tehdä työtä persoonallaan ja menestyi hyvin. Kuitenkin esimiehen vaihduttua työpaikalla otettiin käyttöön yksiselitteinen ohjeistus, jonka piti nostaa työtulosta. Vaikutus haastateltavaan oli päinvastainen, sillä kaikki keskittymiskyky kului ohjeiden tiukkaan noudattamiseen, eikä itse työtehtävän suorittamiseen. Haastateltava oli saavuttanut parhaat tulokset omalla tyylillään ja omalla tahdillaan. Toinen haastateltava oli ratkaissut vastaavan ongelman aikomalla ryhtyä yksityisyrittäjäksi, jolloin hänellä olisi vapaus työskennellä kuten näkee parhaaksi.

Väsyminen - Burn out

Kaksi haastateltavaa toi esille väsymisen töissä ja kertoivat kokeneensa burnoutin eli loppuunpalamisen. Toisen heistä kohdalla yhteys diagnoosiin oli selkeä ja lääkityksen saaminen helpotti väsymystä. Toinen taas kuvaili enemmän yleistä sekasortoa sekä arjessa että työelämässä ja toi esille 2-vuorotyön sopimattomuuden. Jälkimmäisessäkin tapauksessa ADHD-oireet olivat myötävaikuttajana. Yksi haastattelija kertoi työn tauotuksen vaikutuksesta

päivittäiseen jaksamiseen. Lyhyemmissä jaksoissa työskentely ja tasaiset kahvitauot auttoivat keskittymiskyvyn ylläpitämisessä. Jännitys siitä, osaako tuoda itsensä oikealla tavalla esille, aiheutti väsymistä.

Mä nukuin pitkät yöunet ja sit mä nukuin vielä kesken työpäivän päikkärit ja yleensä töitten jälkeen vielä ja sit loppuvaiheessa se oli sitä, et mä vaan itkin kotona, kun en jaksu tehdä mitään. (Hanna)

Myös ADHD:n, sekä diagnoosin että sen oireiden, salaaminen oli raskasta. Kolme neljästä haastateltavasta kertoi, että avun pyytäminen saattoi olla ison kynnyksen takana alhaisen itsetunnon ja työkavereiden suuttumisen pelon vuoksi.

Ei jaksanut esittää normaalia. (Sirkka)

Pelkoa. Siitä, että jos ihmiset suuttuu mulle. Että mä en saa aikaan niitä juttuja. Sitten on pitänyt itsetuntoa vahvistaa. (Marianna)

Mun on hirveän hankala suoraan pyytää apua toiselta ihmiseltä. Se johtuu siitä, kun ei ole saanut valmiiksi sitä omaa tutkintoa, niin tuntee ittensä vähempiarvoiseksi toisten ihmisten silmissä niin, et ne päätyy ajattelemaan sitä, et se nyt johtuu vaan siitä, kun sillä ei ole sitä tutkintoa. Tää on omia typeriä päätelmiä siitä, ettei voi mennä vaan kysymään, et voit sä jeesata, vaikka ne varmaan tekis sen. (Jussi)

Kokonaisuuksien hahmottaminen

Tehtävien kokonaiskuvan hahmottaminen koettiin hankalaksi. Sitä vaikeuttivat haasteet tehtävän palastelussa pienempiin osiin, ja näiden osien priorisoinnissa. Yhden tehtävän tekeminen kerrallaan koettiin hankalaksi. Kaksi haastateltavaa painotti erityisesti, että keskittyminen tehtävään herpaantui nopeasti, ja huomasi itsensä tekevän muita asioita kuin oli alunperin suunnitellut tekevänsä. Tästä johtuen työtehtävät olivat aikataulusta jäljessä. Jos työtehtävä sisälsi elementtejä, mitkä eivät kiinnostaneet, vaikutti se motivaatiota alentavasti. Haastateltavat toivat esille, että tehtävien tekemistä helposti lykättiin ja viivyteltiin, tai sitten kiinnostus siihen lopahti kokonaan.

Ja se on vaikeeta, mikä on koulusta asti ollut, et jos mun pitää ettiä työhommaan jotain tietoo, ja se katkee siihen, ettei se kiinnosta. (Jussi)

Mulla oli sellaisia asioita, että jotkut asiat viipyi ja viipyi, ja jos oli ikävää, niin mä lykkäsin niitä. (Marianna)

Esimerkiksi asioiden palasteleminen on järkyttävän vaikea homma. Ottaa jokin kokonaisuus. Mitä siihen kuuluu ja mitä pitää tehdä milloinkin ja missä järjestyksessä. (Jussi)

Ajanhallinta

Kolme neljästä kertoi aikataulujen lykkäytymisen olevan yleinen ongelma. Kaksi kertoi ajan hahmottamisen olevan hankalaa, ja esimerkiksi tunnin mittaista aikaa oli vaikea arvioida oikein. Kaksi neljästä kertoi työn aloittamisen olevan usein ison kynnyksen takana. Yksi haastateltava mainitsi, että monet ADHD-oireiset lopettavat käsillä olevan tehtävän juuri kun alkavat päästä työn imuun.

Hankaluuksia lisää. Aikataulutus. Jos pitää suunnitella jokin kokonaisuus, et kauan toteuttamiseen tai suunnitteluun menee, niin se on lähestulkoon mahdotonta itsellä, koska siihen ei vain kykene. (Jussi)

Vaikka kalenteria ja muita yleisiä apuvälineitä käytettiin ajan hahmottamisessa, koettiin niiden kanssa alkuunpääseminen silti haastavaksi. Esimerkiksi työpaikan kalenteri ei ollut välttämättä yhtä selkeä hahmottaa, kuin itse luotu. Työaikojen noudattaminen oli monen mielestä hankalaa, ja haastateltavat olivatkin joutuneet näkemään vaivaa niiden muuttamiseen heille sopivaksi. Myös ristiriitaisena nähtiin rutiinien vaikutus työhön. Säännölliset työajat nähtiin yhtä aikaa auttavana tekijänä, mutta toisaalta rajasivat vapautta tehdä työtä omaan tahtiin.

Ahdistaa jos pitää olla jossain tiettyyn aikaan, miksei voi lähteä omaan tahtiin? Toisaalta ilman aikatauluja ei ehkä lähtiskään töihin. Mutta liika kiirekin on pahasta. Varmaan muut aattelee että outoa, eihän tuossa ole mitään järkeä! Mut se on se todellisuus itelle. (Hanna)

Muisti

Kolme neljästä koki muistiin liittyvät asiat hankalaksi. Sovittujen asioiden unohtelu oli yleistä. Työhön liittyvien tavaroiden muistaminen tuotti vaikeuksia. Työ kärsi jos paperit tai siivoustarvikkeet olivat kotona, vaikka työntekijä itse oli paikalla. Unohtelua voimistivat erityisesti työn hetkellinen keskeytyminen. Esimerkiksi työkaverin piipahtaessa kysymään viime viikon aikatauluista saattoi kesken olleeseen työtehtävään palaaminen olla erityisen vaikeaa. Asiakokonaisuuksien hahmottaminen tuotti hankaluuksia kaikille haastateltaville.

8.3 Ratkaisuja työn tukemiseksi

Työtä tukevissa aiheissa haastattelijoilla oli useita henkilökohtaisia ratkaisumalleja, mutta yhteisiäkin teemoja löytyi.

Diagnoosin saaminen

Kaikki haastateltavat kertoivat hyötynensä paljon ADHD-diagnoosista. Diagnoosi selitti oireita, ja sen avulla sai enemmän tietoa ADHD-liiton, netin, kirjojen ja vertaisten kautta. Tämä johti positiivisten puolien löytämiseen tai heikkouksien kääntämiseksi voimavaraksi. Yhdessä vertaisten kanssa kaikki olivat myös kehitelleet itselleen apukeinoja työhön ja arkeen. Kolme neljästä harmitteli, ettei heitä diagnosoitu aiemmin ja että se olisi säästänyt paljon vaivalta. Yksi haastateltavista pohti, ettei ADHD-diagnoosi välttämättä tuo työoloihin helpotusta.

Jään jaksamisen kanssa pohtimaan, et millaista elämä olisi, jos en diagnoosia olisi saanut. Välttämättä ei takaa sitä helpotusta tai olosuhteiden parantumista, kun helposti tulee syntipukki kaatopaikka. Tarjoaa helpon pakotien itelle ja toisille, jos saa ittensä kiinni siitä, et käyttää ADHD-korttia, et mitä sit. (Jussi)

Diagnoosin myötä haastateltavat olivat oppineet soveltamaan teorian tietoa oireidensa hallinnasta ennakoimalla tulevia tilanteita. Käytännössä tämä tarkoitti lääkkeen ottamista ennen uuvuttavaa palaveria, lepohetkien pitämistä heille sopivissa kohdissa tai verensokerin tarkkailua. Tietoa näistä asioista saatiin vertaistuen kautta sekä aiheen kirjallisuudesta. Saatu tuki koettiin arvokkaaksi.

Vertaistuki on auttanut kun oli uupunut. Nettifooreistakin ja facebookin yhteisöistäkin saa vastauksia. Sen kautta saatu tuki pelasti elämän. Sai kuulla et mikä on normaalia ja mikä ei. (Hanna)

Lääkitys

Selkeimpänä vaikuttajana haastateltavien työtulokseen vaikutti lääkityksen aloittaminen. Lääkityksestä on ollut kaikille iso apu ja se on vaikuttanut positiivisesti työssä selviytymiseen. Olo on rauhallisempi ja keskittymiskyky

parempi. Myös mieliala on ollut virkeämpi ja jaksaminen lisääntynyt. Erityisen vahvana kokemuksena haastateltavat toivat esille lääkityksen aloittamisen.

Tällaiseltako maailma näyttää? (Sirkka)

Eka pillerin otin töissä, ja kun alkoi vaikuttaa niin tuli ihmeellinen tilanne, kun huomasin, että mä kävelin rauhallisesti. Ihmettelin, kun pystyin menemään rauhassa. (Jussi)

Lääkkeet toivat virtaa, jaksaminen lisääntyi ja kiinnostus työtä kohtaan kasvoi. (Hanna)

Siitä oli tosi jännä juttu. Elikä se Concerta auttoi. Se oli tosi jännä kokemus. Yhtäkkiä huomasin asioita, mitä ei ollut ennen pannut merkille. Se auttoi rekisteröimään asioita. Oli paljon helpompi keskittyä kyllä. (Marianna)

Lääkkeet auttoivat myös hallitsemaan päänsisäistä kaaosta. Eräs haastateltava kertoi, että kaaos tuntuu kuin kaikki tv-kanavat olisivat yhtä aikaa päällä. Lääkkeen avulla myös herkkyys äänille lieventyi.

Ei voi sanoa, et kaikki tv-kanavat olis vaimennut. Kun sanotaan, et kaikki tv-kanavat olis päällä, vaan osa meni pauselle. (Jussi)

Onnistunut lääkitys heijastui positiivisesti myös muille elämän osa-alueille, jotka vuorostaan tukevat työssä jaksamista. Kaksi haastateltavista kuitenkin mainitsi, että sopivan lääkityksen ja oikean annostuksen löytäminen vaatii työtä ja oireidensa tunnistamista.

Työelämä helpottui lääkityksen myötä. Jaksoi muutakin kuin töitä. Parisuhde parani. Ei ole hangessa kahlaamista. (Sirkka)

Sosiaaliset tekijät

Kaksi haastateltavista kertoi, että jos työyhteisössä saa auttaa toisia työntekijöitä, niin se auttoi jaksamaan. Toisen töitä oli paljon helpompi tukea kuin omiaan, koska siihen liittyi sosiaalinen vuorovaikutus, joka piti tarkkaavuuden suunnattuna tehtävään. Samat haastateltavat painottivat vahvasti, että työ missä saisi konkreettisesti auttaa ihmisiä, olisi heille mieluisa.

Haastateltavat mainitsivat, etteivät juurikaan puhu ADHD:sta työpaikalla. Kuitenkin niissä tapauksissa, joissa omista heikkouksista kuten hajamielisuudesta oli kerrottu toisille, se saattoi olla suuri helpotus. Tällöin työntekijöiden välillä on luontevampaa tehdä sopimuksia, kuten ”Jos sinä täytät kalenterin, niin minä lakaisen lattiat.”, ja parhaimmassa tapauksessa molemmat hyötyvät saadessaan itselle sopivimmat työt.

Eräs tapa motivoida itseään työkavereiden avulla, oli pyytää heitä antamaan selkeitä aikatauluja, erityisesti deadlineja, jolloin tehtävät täytyisi olla tehtynä. Vaikka deadline olisi täysin kuvitteellinen, siitä oli hyötyä haastateltavan motivoinnissa. Vahvat sanat, kuten juuri deadline, myös helpottivat tehtävän muistamista. Yksi haastateltavista kertoi myös leikkimielisen yllyttämisen motivoivan työntekoon.

Jos joku asia, minkä pitää saada tehtyä nopeasti, niin pyydän työkaveria sanomaan, että et varmana pysty tekemään tätä asiaa. Se on mulle jotenkin sellainen asia, että sillä saa lisämotivaatiota. Monet pelkää deadlinea, mut mä päinvastoin ootan niitä. (Jussi)

Yksi kertoi hyötynensä pomolle kertomisesta. Esimies oli ottanut asian hyvin vastaan.

Tarkkaavuuden ylläpitäminen ja jaksaminen

Haastateltavat olivat löytäneet monia erilaisia ratkaisukeinoja tarkkaavuuden ja keskittymiskyvyn ylläpitämiseksi.

Monia auttoivat apuvälineet. Esimerkiksi satulatuoli, joka mahdollistaa yläkropan pitäminen pienessä liikkeessä, auttoi levottomuuteen. Muutkin vastaavasti stimuloivat välineet, kuten nystyräpallo, piikkimatto ja sormus auttoivat suuntaamaan ajatuksen työtehtävään. Musiikin kuuntelu kuulokkeilla auttoi samaan tapaan.

Myös riittävät ja omanlaiset tauot mainittiin. Eräs haastateltava kertoi heittäytyvänsä mielellään työhuoneensa lattialle pitkäkseen ja lukevan hetken kirjaa kun muut pitivät taukoa kahvihuoneessa.

Onnistuessaan työtehtävien palastelu ja tehtävien etenemisjärjestyksen strukturoiminen paperille konkreettisesti näkyviin auttoi. Visuaalinen hahmotus koettiin tärkeäksi. Esimerkiksi työvälineiden järjestäminen omiin pusseihin selkiytti työn kokonaiskuvan hahmottamista ja helpotti työhön ryhtymistä.

Ajan- ja tehtävienhallinta

Monet ulkoiset tekijät auttoivat ADHD-henkilöitä ajanhallinnassa. Kolme neljästä haastateltavasta oli sitä mieltä, että kun työajan järjestämiseen voi itse vaikuttaa, työpäiviä oli helpompi hallita. Sen lisäksi mainittiin, että jos työtehtävät oli palasteltu sopivan kokoisiksi ja selkeiksi, niistä suoriuduttiin nopeastikin.

Haastateltavien itse kehitetyistä keinoista erilaisten kalentereiden käyttöön ottaminen muistin tueksi helpotti ajan hahmottamisessa ja auttoi keskittymään käsillä olevaan tehtävään.

Kaikki haastateltavat kertoivat, että tärkeiden asioiden, kuten palaveriaikojen ja uusien mieleen nousseiden ideoiden kirjaaminen heti tuoreeltaan ylös tuki muistamista ja auttoi hallitsemaan niiden tulvaa.

Naiset mainitsivat käyttävänsä paperista kalenteria tai muistiinpanovihkoa. Sen sijaan haastateltu mies koki paperit hankalina, sillä ne hukkuivat helposti. Sen sijaan puhelin hänellä kulki aina taskussa mukana. Tätä hän käytti

muistiinpanovälineenään ja kalenterinaan. Sen sai heti esille, jolloin avainasiat sai kirjattua ylös.

Työympäristö sopivaksi

Hyvän työympäristön rakenne jakautui haastateltavien osalta vahvasti kahteen suuntaan. Toisaalta toivottiin harmonista työpaikkaa, jossa melu ja ärsykkeet olivat mahdollisimman pieniä. Tällöin oma työhuone koettiin hyväksi ratkaisuksi. Työpisteen muokkaaminen omanlaisekseen koettiin myös piristäväksi, ja päinvastoin täsmällinen mallin ylläpitäminen vaikeaksi. Helpointa oli työskennellä, jos työpisteellä sai vaikkapa olla kahvikuppi ja tyyny lattialla, ilman että täytyi murehtia mitä muut ajattelevat. Kaksi neljästä haastateltavasta oli yksityisyrittäjä tai oli ryhtymässä sellaiseksi, jotta voisivat itse päättää, kuinka työnsä hoitavat.

Kuitenkin lähes päinvastainen ratkaisu nousi yhtä vahvasti esille. Myös sosiaalisesti raskas ja meluisa työpaikka koettiin hyväksi, jos se oli osa työtä. Esimerkiksi ”messumyyjänä”, puhelinmyyjänä tai asiakaspalvelussa työskentelemistä pidettiin virkistävänä. Jatkuva häly ei ollut enää häiriötekijä, vaan sosiaalinen vuorovaikutus koettiin vain hyväksi. Tällaisissa työpaikoissa työ oli usein kaikkea muuta kuin harmonista ja joka tunti oli erilainen. Työn vaihtuvuus ja uudet haasteet pitivät tarkkaavuutta yllä. Haastattelijat eivät jakautuneet näiden kahden ääripään kesken kahtia, vaan kolme neljästä toivat esille esimerkkejä kummastakin mallista.

Millainen työ on hyvästä?

Mainittakoon vielä, että vaikka puolet haastatelluista ei yksityisyrittäjäksi ryhtynytkään, niin omien oireidensa ja vahvuuksiensa tunteminen vaikutti työpaikkojen hakemiseen.

Kokemuksen ja vertaistuen ja muiden kanavien kautta he ovat löytäneet omia voimavarojaan ja hahmottaneet, kuinka saada niistä eniten irti niin työelämässä

kuin arjessakin. Erityisesti vertaistuki kuvattiin hyvin auttavaksi. Jo pelkkä haasteista puhuminen saattoi tehdä niistä lievempiä.

Yhteistä haastattelijoille oli se, että he saivat olla luovia, omia itsejään ja toteuttaa työtänsä heidän omilla tavoillaan. Oli työpaikka mikä tahansa, niin työympäristön joustavuus koettiin tärkeäksi, ja työ valittiin mieluummin sen kuin palkan takia. Myös myönteisellä työilmapiirillä oli suuri vaikutus jaksamiseen.

Tiedän missä oon hyvä, niin ratkaisen sen ryhtymällä yksityisyrittäjäksi. Kaverin kanssa perustetaan sellainen. Sit on vastuussa vaan itselleen ja saa päättää itse asioista. (Hanna)

ADHD voimavarana

Haastateltavat löysivät monenlaisia vahvuuksia, joiden he katsovat kumpuavan ADHD:sta. Oman itsensä hyväksyminen sellaisena kuin on ja erilaisuuden kääntäminen vahvuudeksi ovat hyvän itsetunnon kannalta oleellisen tärkeitä ja tuovat voimavaroja joka elämänalueelle.

Tylsä olla tavis. (Sirkka)

Vahvuudeksi katsottiin avoimuus, ennakkoluulottomuus, rehellisyys, aitous ja sanavalmius. Puheliaisuus on erään haastateltavan mielestä tuonut hänelle uusia työtehtäviä.

Myös taito heittäytyä hetkeen uusien innostavien asioiden äärelle ja deadlinesta syntyvä adrenaliinipiikki koettiin positiivisiksi seikoiksi. Luovien keinojen käyttäminen, idearikkaus ja erilaiset impulsiiviset ratkaisut työssä koettiin vahvuuksia, mikäli niille annetaan tilaa työyhteisössä.

Harrastukset

Hyvinvointia tukevat erilaiset vapaa-ajan harrastukset, jotka auttavat kestäämään harmaata arkea. Haastateltavat harrastavat liikuntaa, neulomista, remonttihommia ja muuta käsillä tekemistä, lukemista ja musiikin kuuntelua. Kaksi haastateltavista kertoi koiran kanssa touhuamisen olevan henkireikänä.

Kolme neljästä kokee vertaistoiminnan tärkeäksi. Haastateltavat mainitsivat myös parisuhteen merkityksen jaksamiselle.

Harmonia työpaikalla, ihmissuhteissa ja koko muussakin elämässä hyvin tärkeää jaksamiselle. (Marianna)

Mulle on tärkeä saada välillä se hiljainen oma hetki, olla yksin vähän aikaa. Jooga ja meditaatio auttaa rauhoittumaan. Tarttee sellaisen hiljaisen hetken joka päivä. (Sirkka)

Parhaita stressinpoistokeinoja on musiikin kuuntelu ja metsälenkit. (Musiikki toimii aivojen tyhjennyksenä ja auttaa purkamaan fiiliksiä ja levottomuutta.) Mut jos mä meinaan tehdä jotain (muuta) niin pitää kuunnella menevää musaa. Muuten mä tuskastun. (Hanna)

9 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoite oli levittää tietoutta aikuisten ADHD:sta työelämän näkökulmasta toisten vertaisten kautta. Tietoisuus aikuisten ADHD:sta kasvaa joka vuosi. ADHD-aikuiset ovat tehneet paljon työtä saadakseen näkyvyyttä esimerkiksi televisiossa ja kertoneet ADHD:n olevan yhä vaikuttajana heidän elämässään. Tästä huolimatta olemme opinnäytetyötä tehdessämme monesti törmänneet samaan kysymykseen; ”Ai, mutta eikö se ole vain lasten juttu?” Tästä tiedon levittämisestä ei ole hyötyä pelkästään niille, jotka eivät ole kuulleet ennen aiheesta. Se on myös tärkeä tuki niillä, jotka ovat etsineet syitä oireilleen tai ovat jo saaneet diagnoosin, mutta eivät vielä ole saaneet vertaisilta tukea. Työelämän merkittävyyttä on hankala olla alleviivaamatta kenen tahansa aikuisen elämässä, ja uskomme vertaistuellalla olevan suuri vaikutus ADHD:n pärjäämiseen niin työssä kuin sen ulkopuolellakin.

Haastatteluihin osallistui ADHD-aikuisia eri ikäluokista ja kummastakin sukupuolesta. He halusivat jakaa haasteensa, vaikkakin anonymiteetin suojassa. Haastateltavat toivat esille ADHD:n jatkuvan vaikutuksen työelämässä. Se ei välttämättä näy ulospäin ja osa haastateltavista oli nähnyt vaivaa sen pitämiseen piilossa muilta työntekijöiltä tai esimieheltään. Harvat kokemukset tämän tiedon jakamisesta koettiin positiivisiksi. Kaikki haastateltavat myös kertoivat vertaistuella olleen merkittävä vaikutus itsensä hyväksymiseen sellaisena kuin on. Tämä tukee meidän lehtisemme sanomaa vertaistuen tärkeydestä. Tuki on auttanut heitä selittämään, mikä oireista on omaa persoonaa ja mikä piirre on yleistä oireyhtymälle. Tämä on helpottanut heitä ratkaisemaan työelämänsä haasteita. Härkää on vaikeaa napata sarvista, jos sitä ei näe.

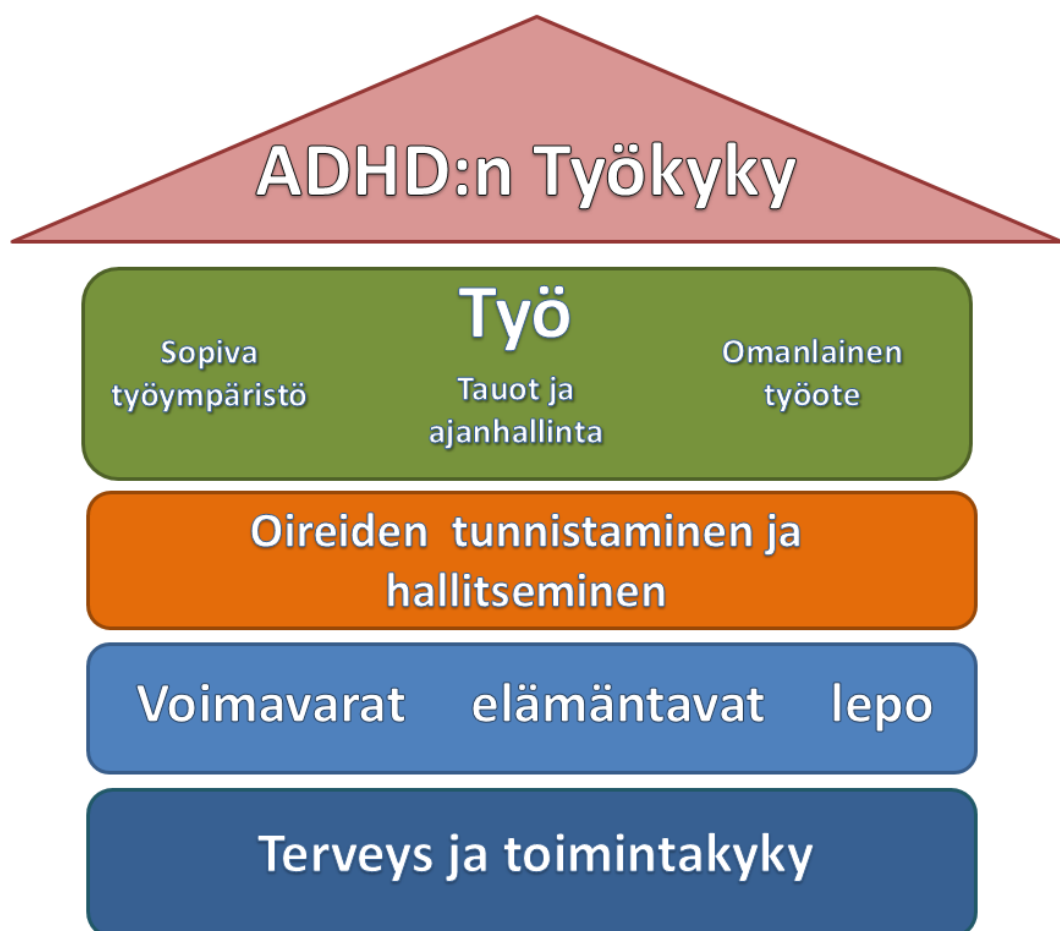
Tavoitteenamme oli myös löytää heidän tarinoistaan haasteita ja näistä nousseita ratkaisuja. Mielenkiintoiseksi havaitsimme sen, kuinka lähellä toisiaan tutkittavien väliset ongelmat olivat. Samoin heidän kehittämissään ratkaisuissa näimme paljon yhtäläisyyksiä. Työympäristön häly koettiin suureksi vaivaksi, samoin keskittymisen ylläpitäminen riittävän pitkäksi aikaa kerrallaan, jotta työtehokkuus olisi kollegoiden tasolla. Heikko työmuisti ja ajanhahmotuksen vaikeudet olivat monen eri ongelman pääaiheuttajina, vaikkakin heijastuivat erilailla heidän työelämässään. Monilta osin haastateltavat toteuttivat teorialiedosta saamamme yleistävää kuvaa siitä, millainen ADHD-aikuinen voisi olla.

ADHD-henkilöt olivat keksineet itse paljon ratkaisuja haasteisiinsa ja onnistuivat niiden avulla parantamaan työsuoritustaan ja työssäjaksamista. Vertaistuen avulla he olivat jakaneet näitä ratkaisuja muille ja saaneet vastineeksi arvokkaita neuvoja. Samaan aikaan he kokivat, että muuttamalla joitakin ongelmakohtia työssään heidän työpanoksensa kohentuisi merkittävästi ja nopeasti. Usein tämä hoituisi omanlaisella työtavalla, joka usein poikkeaisi työpaikan normista. Jos tällaista työtapaa ei työyhteisö sallinut, yksityisyrityksessä nähtiin hyvänä vaihtoehtona. Itselleen sopivamman työotteen löytäneet haastateltavat kertoivat silloin olleensa voimaantuneita ja työpanoksensa olleen huipussaan. Vaikka riski

liian hätäisestä työpaikan muutoksesta on ADHD:lle tyypillistä, sitä ei juurikaan nähty haastatteluissamme.

Haastateltavien lukumäärä ja hajonta osoittautui juuri sopivaksi. Saimme laajasti tietoa erilaisissa elämäntilanteissa olevista ADHD-aikuisista. Materiaalia syntyi enemmän kuin osasimme kuvitellakaan. Teorian pohjalta tiesimme jo, että ADHD-aikuisilla muistiinpalautus voi olla hidasta. Ajatus lähtee helposti karkaamaan aiheesta toiseen, jos mielestä haettu asia ei heti löydy. Lopputuloksena saimme rikkaan ja monipuolisen aineiston, josta rakentaa opinnäytetyömme.

Haluamme myös esittää oman versiomme työkykytalosta ADHD:n silmin (Kuva 6), joka rakentui haastateltavien omista ajatuksista. Se voi toimia työkykytalo-mallin tavoin yksinkertaisena muistutuksena siitä, mitkä asiat auttavat heitä jaksamaan.



Kuvio 6. ADHD:n työkykytalo

Perusterveyden lisäksi nostimme esille omien voimavarojen ja oireiden tuntemisen. Niin työssä kuin arjessakin on vaikea tehdä muutoksia, jos näitä ei tiedosta. Pelkkä työpaikan vaihtaminen voi olla vain haitaksi, jos talon alimmat kerrokset eivät ole kunnossa. Itse työpaikalla painotamme oikean työympäristön löytämistä, tauotusta ja omanlaisen työotteen merkitystä.

Toivomme tämä opinnäytetyön ja sen tuotoksen rohkaisevan työssä kamppailevia ADHD-aikuisia kokeilemaan rajojaan ja etsimään vaihtoehtoisia toimintatapoja työhönsä.

Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden tarkastelu

Haastateltavia oli tarkoituksella vain neljä. Tällä lukumäärällä emme voi luoda uutta, luotettavaa tutkimustietoa. Opinnäytetyön tarkoitus ei kuitenkaan ollut keskittyä tiedon tarkkuuteen, sillä jokaisen henkilökohtainen tarina on aina totta ja juuri sen tarinan halusimme tuoda esille. Mielestämme suurempi määrä haastateltavia olisi voinut tuoda liiaksi toistoa, kun taas pienempi olisi jättänyt aukkoja johonkin työelämän osa-alueelle.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna muutaman pääkysymyksen ja usean täydentävän kysymyksen kera. Suurin haasteemme haastatteluiden purkamisessa oli niiden juuri ADHD:lle tyypillinen ajatusten hyppiminen. Materiaalin purkaminen oli mielestämme työläämpää kuin se olisi voinut olla. Uskomme, että olisimme voineet ottaa tätä paremmin huomioon kysymysten asettelussa, ja erityisesti kysymysten laajuudessa. Tuloksena meille syntyi hyvinkin kattavia elämäntarinoita, mutta merkittävä osa tästä tiedosta ei päätenyt opinnäytetyöhön. Tiiviimmät kysymykset olisivat voineet antaa selkeämpää tekstiä. Toisaalta suuri määrä materiaalia toi esille aiheita ja näkökulmia, joita emme odottaneet löytävämmme.

Tuimme haastattelua 50 sanan sanalistalla, jossa kävimme läpi yleisiä työelämän ongelmakohtia, jaksamiseen liittyviä asioita tai ADHD:n teoriasta nouseita käsitteitä. Näihin kuuluivat mm. "stressi", "motivaatio" tai "häiriötekijät". Listan

tarkoituksena oli toimia muistin virkistäjänä päiviä ennen haastattelua, sillä teorian puolesta tiesimme muistiinpalautamisen olevan yksi kohderyhmän haasteista. Ei kuitenkaan pidä poissulkea mahdollisuutta, että listalla itsessään olisi vaikutusta haastattelun tuloksiin. Samoin jos listasta jäi pois oleellisia aiheita, niin voi olla että niiden käsittely jäi tiedostamatta vähemmälle. Tällaisen listan käyttö muissa haastatteluissa ja työelämässäkin voi olla hyödyllistä.

Haastattelun tiedot tallennettiin sekä nauhurilla että pääpiirteet paperille kirjoittamalla. Tämä osoittautui tarpeelliseksi, koska osa äänitiedostoista oli heikkolaatuisia. Uuden nauhurin myötä tämä korjaantui, mutta sanatarkka litterointi kahdelta haastateltavalta ei ollut mahdollista alkuperäisellä materiaalilla. Olemme kuitenkin olleet puhelimitse yhteydessä haastateltaviin ja tarkistaneet, että olemmeko tulkinneet heitä oikein, jos jotain epäselvyyksiä oli noussut. Opinnäytetyötä koko prosessina ajatellen tämä oli silti hidastava tekijä.

Infolehtinen nyt ja tulevaisuudessa

Lehtinen on meidän lapsemme. Siitä on kirjoitushetkellä otettu koepainos omaan käyttöömme. Lahjoitamme omat kappaleet tässä opinnäytetyössä mukana olleille, kuten haastateltaville, JAMK:lle ja tietenkin toimeksiantajalle. Olemme antaneet Ratko-projektille ja ADHD-liitolle vapaat kädet materiaalin käyttöön. Alustava palaute on ollut erittäin positiivista. Vaikka opinnäytetyömme on ”ohi”, niin jatkamme sen levittämistä eri keinoin. Haaveenamme on nähdä se joka kulmassa napattavana lehtisenä, mutta tämä ei ole realistista kunnastusten takia. Painoksen suuruudesta ei olla vielä käyty keskusteluja. Suunnittelu sen suhteen alkaa vasta nyt. Pienemmilläkin painoksilla voidaan kuitenkin jakaa helposti tietoa itse organisaatioille ja työelämän asiantuntijoille. Esimerkiksi työvoimatoimistot ja Kela voisivat olla hyödyllisiä kohteita. Kustannustehokasta tiedonjakoa olisi myös lehtisen sisällön jakaminen netissä. Sosiaalinen media levittää nopeasti tietoa, jos oikeat tahot alkavat sitä levittämään.

Jatkotutkimusehdotukset

Koska tutkimustuloksemme koskivat vain muutamaa, henkilökohtaista tarinaa, niin sitä on itsessään hankala soveltaa muuhun käyttöön sellaisenaan.

Teoriaosuus toimii sellaisenaan tietopakettina työelämästä, mutta ehkä sitäkin suuremmin se voi toimia rohkaisuna laajempaan tutkimukseen aiheesta.

Toivomme omalla esimerkillämme välittävämme lukijalle halun löytää oma kiinnostuksen kohteensa ja tuoda sen ääni kuuluviin. Vertaistuen käsite ulottuu paljon laajemmalle kuin ADHD:n ympärille. Huolimatta siitä, että ensikokemukset olisivat usein positiivisia, ensimmäinen askel vertaistuen tapaamiseen voi olla pelottava kenelle tahansa. Tämä ”kannettava vertaistuki”, lehtinen, jonka loimme, on vain yksi monista tavoista tuoda vertaistukea lähemmäksi niitä, jotka siihen eivät ole vielä tutustuneet.

Loppusanat

Oma kiinnostuksemme aiheeseen kumpusi omista haasteistamme opintopoluillamme. Toisella meistä on ADHD ja toinen on kuurosokea. Omien haasteidemme vuoksi pyrimme olemaan erityisen objektiivisia aiheen suhteen.

Opinnäytetyö prosessina auttoi meitäkin ymmärtämään paremmin vertaisiamme ja oireyhtymää. Vertaistuen tuoma apu on ollut yksi tärkeistä tukipilareista opintopolullamme. Kiitos teille!

Lähdeluettelo

- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. 2005. Työterveyshuolto. 2. uud. p. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita, 12.uud.p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita, 15.uud.p. Helsinki: Tammi.
- Lehtokoski, A. 2004. Aikuisen ADHD ja aivojen arvoitus. Helsinki: Tammi.
- Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. 2002. Toim. K. Lindström. & A. Leppänen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lindström, K., Elo, A-L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindström, H., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2003. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mannström-Mäkelä, S. & Saukkola, K. 2008. Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Työstä terveyttä. 2012. Toim. K-P. Martimo., M. Antti-poika. & J. Uitti. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Michelsson, K., Miettinen, K., Saresma, U. & Virtanen, P. 2003. AD/HD nuorilla ja aikuisilla. Juva: WS Bookwell.
- Otala, L-M. 2011. Älyllinen kunto. Helsinki: WSOYpro.
- ADHD aikuisen kuntoutusopas. Toim. K. Saukkola. 2005a. ADHD- liitto..
- Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi. Eu: Unipress.
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS bookwell.
- Virta, M. & Salakari, A. 2012. ADHD- aikuisen selviytymisopas. Helsinki: Tammi.
- ADHD (Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö, lapset ja nuoret). 2013. Käypä hoito - Työstä terveyttä suositus. Duodecim. Viitattu 24.5.2015.
<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksat/suositus?id=hoi5006>.
- ADHD (Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). 2013. Terveyskirjaston sivuilta. Viitattu

11.5.2015. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00353.

Kessler, R.C., Adler, L., Barkley, R., Biederman, J., Conners, K., Demler, O., Faraone, S.V., Greenhill, L., Howes, M., Secnik, K., Spencer, T., Ustun, B., Walters, M.S. & Zaslavsky, A.M. 2006. The Prevalence and Correlates of Adult ADHD in the United States: Results From the National Comorbidity Survey Replication. *The American Journal of Psychiatry* 162, 4, 716-723. Viitattu 11.5.2015. <http://journals.psychiatryonline.org/article.aspx?articleid=96525#Abstract>.

Kooij et al: European consensus statement diagnosis and treatment of adult ADHD: The European Network Adult ADHD. 2010. Viitattu 24.5.2015. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2942810/pdf/1471-244X-10-67.pdf>.

Koski, A. & Leppämäki, S. 2013. Aikuisen ADHD- diagnoosista hoitoon. *Suomen lääkärilehti* 48/2013 vsk 68. Potilaan lääkärilehti sivustolta. Viitattu 24.5.2015. <http://www.potilaanlaakarilehti.fi/site/assets/files/11074/sll482013-3155.pdf>.

L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 25.5.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 25.5.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 25.5.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Mitä työkyky on?. 2014. Työterveyslaitoksen sivuilta. Viitattu 24.5.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx.

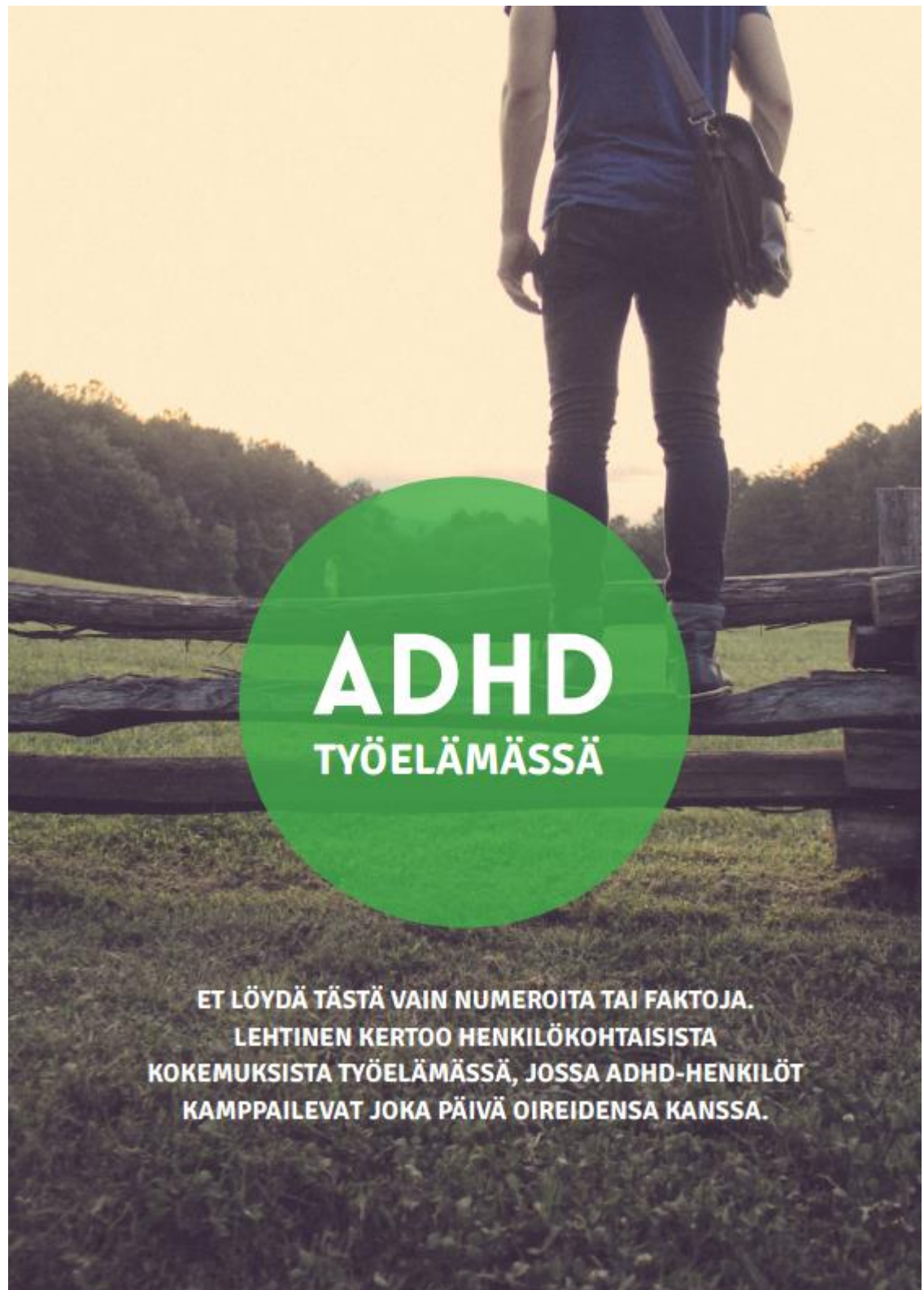
Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Pekkarinen, A. & Elo, J. 2011. Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Työterveyslaitos. Viitattu 20.4.2015. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyon_sisalto.pdf.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puustniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 25.5.2015. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>.

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011: 13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 24.5.2015. http://www.tyosuojelu.fi/upload/Linjaukset_2020.pdf

Liitteet

Liite 1. Infolehtinen. 16 sivua. Ensimmäinen ja viimeinen sivu ovat kansilehtiä ja sitä seuraavat sivut ovat aukeaman puolikkaita.



MIKÄ ON ADHD?

ADHD:n eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön perusoireet ovat tarkkaavuuden puute, ylivilkkaus ja impulsiivisuus.

Usein ADHD-aikuinen on luova ja ajattelee laatikon ulkopuolelta mieluummin kuin sen sisältä. Hän on tekemässä kymmentä asiaa yhtäaikaan ja saa valmiiksi kaiken paitsi sen, mitä alunperin lähti tekemään.

Hän voi olla työpaikan hajamielinen uneksija tai alati vauhdissa oleva energiapilleri.

KÄDESSÄSI ON LEHTINEN ADHD-AIKUISISTA TYÖELÄMÄN PYÖRTEISSÄ.

Työpaikan pitäminen nykypäivän kilpailullisessa työmaailmassa voi olla erityisen hankalaa henkilöille, joilla on tarkkaavuuden häiriötä.

Työntekijältä odotetaan ammattitaidon ja tehokkuuden lisäksi myös keskittymiskykyä, pitkäjänteisyyttä ja organisointitaitoja. Osa näistä taidoista voi olla haaste ADHD-aikuisille.

Pärjätäkseen ADHD-työntekijä joutuu kehittämään erilaisia luovia ratkaisuja voittaakseen haasteet sekä kääntämään tarkkaavuushäiriönsä voimavaraksi, jos se ei sitä jo ole.

Neljännesmiljoonalla suomalaisella on ADHD. Haluaisitko kuulla heidän omia ratkaisujaan? Voit lukea Hannan, Jussin, Sirkan ja Mariannan mielteistä tästä.

A photograph of a forest with tall, thin trees and a person's back in the foreground. The person is wearing a dark blue jacket. The background is a dense forest of tall, thin trees.

HANNA, 23V

Oma työelämäni on vasta alussa. Kaikenlaisia hommia on tullut tehtyä, mutta parhaimmillani olen ihmisten parissa. Sain diagnoosin yläasteella. Sanovat, ettei kukaan muu ole niin levoton kuin mä.

SIRKKA, 45V

Olen kahden lapsen äiti. Minulla on vino pino tutkintoja takana ja olen työskennellyt kaikkialla, missä vain saa tehdä töitä käsillään. Olen ikuinen Peppi Pitkätossu ja hölösuu, mistä kaikki työkaverit eivät tykkää.



JUSSI, 42V

Olen lapsikatraan isä. Kun yksi lapsistani sai diagnoosin, menin itsekin tutkimukseen. Olen ollut samassa yrityksessä töissä jo pitkään. Siinä ajassa olen ehtinyt kehittää paljon selviytymiskeinoja. Samaa ei voi kyllä sanoa arjesta.

MARIANNA, 30V

Olen pienen lapsen kotiäiti. Yliopisto-opiskeluni jäivät kesken ja sen jälkeen onkin hypitty työstä toiseen. Koviten se ottaa itsetunnon päälle, kun on aina alisuoriutujan olo. Sitä itsetuntoa haluaisinkin eniten kehittää.



TYÖYMPÄRISTÖ SOPIVAKSI

Normaalit työympäristön ärsykkeet, kuten taustahäly, voivat olla ADHD-työntekijälle erityisen rasittavia.

Tunnistamalla omat heikkoutesi ja vahvuutesi voit ennakoida työn haasteet ja muuttaa työpisteesi sinulle sopivammaksi.

HANNA

Tiedän missä oon hyvä, niin ratkaisen sen ryhtymällä yksityisyrittäjäksi. Kaverin kanssa perustetaan sellainen. Sit on vastuussa vaan itselleen ja saa päättää itse asioista. On vapaus tehdä asiat omalla tavalla!

Saan virtaa ihmispaljoudesta. Jos saisi olla vaikka messuilla koko ajan ihmisten keskellä ja puhua koko päivän, niin se ois parasta.

SIRKKA

Isossa ryhmässä työskentely ei oo mun juttu. Ryhmän sanattomat viestit on tosi hankalia tulkita ja sitten tulee kiusatuksi. Itsenäinen työ sopii parhaiten, joten yksityisyrittäjäyys oli se oikea ratkaisu.

Oon vähän aistiherkkä niin kyllä melu, valo, veto ja kaikki vaikuttaa. Nyt voin itse päättää, miten asiat tehdään ja rakentaa omanlaisen työpisteen!

JUSSI

Palavereissa on pahinta. Aivot käy ylikierroksilla ja täytyy esittää normaalia. Kauheen hankala pysyä paikallaan, jos ei ollut mitään tehtävää. Ennen rummutin pöytää, mut sitä katsottiin pahalla. Luulevat, ettei mua kiinnosta.

Tauoilla pitäis saada tehdä mitä vain. Auttoi kyl, kun heitin tyynyt lattialle, nostin jalat ylös, laitoin kuulokkeet ja luin kirjaa niin se oli aivan loistavaa. Mä en osaa pitää kahvitaukoja.

MARIANNA

Tärkeintä on se, että etsii sellaisen alan mistä saa onnistumisen kokemuksia. Monia sellaisia. Sitten paremmin säilyy motivaatio siinä.

Harmittaa, kun ilman ADHD:ta saisin parempia tuloksia. Saatan olla hirveen hyvä siinä mitä teen, mutta sit kun se alkubuusti on ohi niin motivaatiokin rapistuu. Jos olis työssä, missä saisi heti palautetta, niin ei alkais aliarvioimaan omia taitojaan.

KESKITTÄMINEN

Jokaiselle on normaalia alkaa puuhata käsillään tai kehollaan jotain, kun väsymys iskee.

Piirrustatko muistiinpanoihisi kesken palaverin?
Räplätkö hiuksiasi tai vaihdatko asentoa jo
kymmenettä kertaa? Silloin on aika tauolle.

HANNA

Lääkkeet ehdottomasti toivat virtaa, jaksaminen lisääntyi ja kiinnostus työtä kohtaan kasvoi.

Mulla on sellainen stressilelusormus. Mut mä oon aina tehnyt työtä, missä mä käytän käsiä tai missä liikun koko ajan. Se, et mä liikun työssä koko ajan, toimii mulle stressileluna.

SIRKKA

Lääkitys on kyl ihan ehoton juttu, et jaksaa keskittyä työssä. Samalla parisuhdekin parani. Ei ole hangessa kahlaamista.

Mä kuuntelen soittolistalta hissimusiikkia. Rauhallista ja hiljaista niin itsekin rauhoittuu. Tajunnanvirtamusaa. Se auttaa keskittymään ja pitää työrytminkin rauhallisena.

JUSSI

Töissä, kun sai satulatuolin, niin sai purettua siihen levottomuutta. Rauhoittaa kovasti, kun saa heilua miten haluaa.

On mulla myös sellainen hernepussin tapainen pallo, mitä voi pyöritellä. Aivot keskittyy pohtimaan sitä, niin voi tehdä töitäkin helpommin.

MARIANNA

Jos joku tulee viereen ja jos hulluna tulee ärsykeitä, niin on tosi vaikeeta keskittyä.

Liian tarkat säännöt, jotka sopii joillekin toisille, eivät sovikaan minulle. Työteho kärsii. Jos pitää vaan keskittyä noudattamaan ohjeita, niin kaikki huomio menee siihen. Kaikki sujuu paremmin, kun löytää oman luovan tavan työskennellä ilman rajoja.



AJAN JA TEHTÄVIEN HALLINTA

Ajan hahmottaminen ja aikataulujen muistaminen ovat ADHD:lle tuttuja haasteita.

Löydä oma keinosi saada tehtävät valmiiksi ajallaan. Kaveriakin voi pyytää muistuttamaan.

Ulkoistamalla muistisi kännykän sovellukseen tai kalenteriin voit keskittyä omaan työhösi rauhassa.

HANNA

Mua helpotti, kun opin laittamaan kaikki työvälineet samaan pussiin. Eipähän enää hukkunut! Hirveen loogisesti piti järjestellä, että kaikki muistui.

Ahdistaa, jos pitää olla jossain tiettyyn aikaan. Miksei voi lähteä omaan tahtiin? Toisaalta ilman aikatauluja ei ehkä lähtiskään töihin. Mutta liika kiirekin on pahasta. Varmaan muut aattelee että outoa, eihän tuossa ole mitään järkeä! Mut se on se todellisuus itelle.

SIRKKA

Googlen kalenteri on ollut loistava. Perheen kanssa merkitään kaikki menot sinne, niin sit työtkin voi jaksottaa oikein. Se on niin visuaalinen ja voi käyttää värejäkin. Varsinkin, jos tilanteet muuttuu, niin siellä kaikki pysyy hallinnassa.

Kahdeksan tuntia töitä on mulle aivan maksimi. Muuten menee rytmi sekaisin. Jotain kontrollia pitää tehdä itelle, et pysy tolkussa, ettei leviä homma käsistä. Onneks on kärsivällinen puoliso.

JUSSI

Joskus pyydän kaveria sanomaan mulle, ettet varmana pysty tekemään tätä ajoissa. Se tehoaa muhun. Monet pelkää deadlinea, mut päinvastoin mä odotan niitä.

Mul puhelin on aina mukana. Ideat pitää kirjoittaa ylös heti, kun se tulee mieleen. Sit ne voi unohtaa hyvillä mielin ja keskittyä käsillä olevaan asiaan.

MARIANNA

Jos aattelee, et “mä hoidan sen myöhemmin”, niin sit se ainakin unohtuu. Pitäis muistaa, et mihin laittoit ne laskut. Jossain ne on levällään. Kyllä mä maksaisin ne, jos löytäisin. Organisointi, se on vaikeaa!

Mä tiedän, että mun älyllä pystyisin paljon parempaankin, jos vain aloittaisin tehtävät aikaisemmin. Etten aina lykkäisi niitä. Kalenterin käyttöä on pitänyt ihan hulluna opetella. Se on paljon parempi kuin oma muisti!



MIKÄ AUTTAA JAKSAMAAN

ADHD voi olla herkempi uupumaan työssä. Kun pidät arkesi kunnossa, työelämässäkin jaksaa paremmin.

Saatat jo tietää, mistä saat voimia. Järjestätkö tarpeeksi aikaa sille?

Muista: jaettu tuska on puolitettu tuska - niin murheissa kuin lenkilläkin!

HANNA

Vertaistuki on auttanut, kun oli uupunut. Nettifooreistakin ja facebookin yhteisöistäkin saa vastauksia. Sen kautta saatu tuki pelasti elämän. Sai kuulla, et mikä on normaalia ja mikä ei.

Parhaita stressinpoistokeinoja on musiikin kuuntelu ja metsälenkit. Musiikki toimii aivojen tyhjennyksenä ja auttaa purkamaan fiiliksiä ja levottomuutta. Mut jos mä meinaan tehdä jotain muuta, niin pitää kuunnella menevää musaa. Muuten mä tuskastun.

Innostuminen ja erilaisuus on hauskaa! Ainakin, jos on vertaistuki ympärillä!

SIRKKA

Mulle on tärkeä saada välillä se hiljainen oma hetki. Olla yksin vähän aikaa. Jooga ja meditaatio auttaa rauhoittumaan. Tarttee sellaisen hiljaisen hetken joka päivä. Jos ulkona, niin sit luonnossa koiran kanssa.

Camoon! Tää on meidän elämä. Pitää tehdä jotain, mistä saa nauttia. Antaa ittensä olla sellainen hömpä kuin on. Rahalla ei oo niin väliä. Tai no asiakkaan hymy, on sekin kivaa.

JUSSI

Kannattaa hakea vertaistukea. Ei pelkästään sosiaalista mediaa vaan, et pääsee oikeesti ihmisten kanssa puhumaan tai ees kuuntelemaan.

Leikkimielisyys! Työssä pitää olla sitä. Kaikenlaista tyhmää hauskaa pitää olla joka päivä, niin vireystila pysyy korkealla. Se on tärkeätä, että pystyy aikuisiälläkin innostumaan asioista.

MARIANNA

Auttaa, kun tietää, mihin oikeasti kykenee. Ettei lähde kaikkeen mukaan vaan, vaikka olis vaan kivaa juosta vaan.

Harmonia työpaikalla, ihmissuhteissa ja koko muussakin elämässä on hyvin tärkeää mun jaksamiselle. Mutta harmaata se ei saa olla.

MISTÄ LISÄÄ TIETOA?

Pienetkin muutokset työssä voivat saada ihmeitä aikaan.

Toivomme tämän lehtisen rohkaisevan työssä kamppailevia ADHD-aikuisia kokeilemaan rajojaan ja etsimään vaihtoehtoisia toimintatapoja työhönsä. Myös työnantajat voivat näyttää omalta osaltaan esimerkkiä palkkaamalla ennakkoluulottomasti erilaisia työntekijöitä – heissä jokaisessa on voimavaransa jos annamme heidän toteuttaa itseään.

Vertaistuesta saatu tuki tarjoaa tunteen siitä, ettet ole yksin ongelmiesi kanssa. Aina jossain on joku, joka painii samojen haasteiden kanssa, ja on löytänyt keinoja selvitä niistä.

Lisätietoa vertaisryhmistä löydät näiltä sivuilta.

www.adhd-liitto.fi

www.adhd-aikuiset.org



JOKAINEN OMINAISUUS ON SEKÄ
HEIKKOUS ETTÄ VAHVUUS.

ADHD:N LEVOTON MIELI ON OMIAAN
LÖYTÄMÄÄN UUSIA RATKAISUMALLEJA.

LÖYDÄ OMAT VOIMAVARASI JA OTA NIISTÄ
KAIKKI IRTI!

Ihminen joka ei tee virheitä ei tavallisesti tee muutakaan.

- William Magee

**LEHTINEN ON OSA HALLITUSTI
TYÖELÄMÄSSÄ -OPINNÄYTETYÖTÄ. SE ON
TOTEUTETTU YHTEISTYÖSSÄ VAMLAS:N
RATKO -PROJEKTIN JA ADHD-LIITON
KANSSA.**

WWW.ADHD-LIITTO.FI

**ESA RIIKONEN JA NINA HIRVONEN
2015**



Liite 2. SanalistaSanalista muistin virkistämiseksi

Häiriötekijät	Melu
Työkaverit	Aikapaineet
Vireystilat	Stressi
Uupumus	Kalenteri
Työpaikkaympäristö	Ihmissuhteet
Tehtävien muistaminen	Elintavat
Ammatillisuus	Esimies
Asenteet	Motivaatio
Syrjintä	Lapset
Harrastukset	Diagnoosi
Lääkitys	Leimaantuminen
Kaaos	Raha-asiat
Kiire	Jaksaminen
Sairaudet	Muisti
Kuntoutus	Avun saanti
Huumori	Tylsistyminen
Keskeytyminen	Työn tauotus

Lepo

Päihteet

Kuormittavuus

Riitatilanteet

Työura

Levottomuus

Perhesuhteet

Työn joustavuus

Masennus

Epävarmuus

Keskittyminen

Työpaikkakemia

Pätkätyöt

Koulutustausta

Tukiverkosto

Liite 3. Pääkysymykset täydentävine kysymyksineen

1. Kuka olet?

Ikä. Nykyinen elämäntilanne. Perhe.

2. Kuinka ADHD Näkyy sinulla?

Milloin ADHD diagnosoitiin? Oliko diagnoosilla vaikutusta elämääsi? Miltä se tuntuu? Mihin elämäntilanteisiin ADHD:si vaikuttaa? Kuinka muut kuvailevat sinua? Onko keinoja joilla helpotat oireita? Onko sinulla vahvuuksia joita katsot johtuvat ADHD:sta?

3. Millainen työhistoria sinulla on ollut?

Työpaikat, niiden kuvaus ja kesto. Kuinka päädyit näihin työpaikkoihin? Millaisia ADHD- oireisiin liittyviä haasteita olet kohdannut työelämässä? Mitä keinoja on keksitty näiden helpottamiseksi? Minkälaiset ihmiset ovat vaikuttaneet työntekoon positiivisesti/negatiivisesti? Oletko keskustellut ADHD:sta työpaikallasi? Millainen työympäristö on ollut sinulle suotuisa/haitallinen? Millaista työtä tekisit mieluiten?

4. Millaisia vinkkejä antaisit työuraa aloittavalle ADHD:lle?

Jos saisit antaa vinkin nuoremmalle itsellesi, mikä se olisi?